Die rechtliche Stellung des Lehrlings im Betriebe nach dem AOG.

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Würde eines Doktors der Rechtswissenschaft
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg

vorgelegt von

Viktor Keetman
aus Duisburg a. Rh.

Halle (Saale) 1937

Eduard Klinz Buchdruck-Werkstätten Halle (Saale), Dölauer Straße 14

Die rechtliche Stellung des Lehrlings im Betriebe nach dem AOG.

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Würde eines Doktors der Rechtswissenschaft
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg

vorgelegt von

Viktor Keetman
aus Duisburg a. Rh.

Halle (Saale) 1937

Eduard Klinz Buchdruck-Werkstätten Halle (Saale), Dölauer Straße 14

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Berichterstatter: Professor Dr. Reinhardt, Königsberg

Tag der mündlichen Prüfung: 21. Februar 1936

Inhalt

Seite

1. Kapitel: Einleitung 5

2. Kapitel: Die Zugehörigkeit des Lehrlings zur Gefolgschaft eines Betriebes 9

I. Die Voraussetzungen für die Zugehörigkeit zur Gefolgschaft . 9

1. § 1 AOG als Ausgangspunkt für den Begriff des Gefolgsmannes 9

2. Die Folgerungen aus dem Gefolgschaftsbegriff für die Stellung des Lehrlings

a. hinsichtlich der zu leistenden Arbeit 11
b. hinsichtlich der Förderung der Betriebszwecke . . . 11
c. hinsichtlich der Eingliederung in den Betrieb 12

II. Die sich aus seiner Zugehörigkeit zur Gefolgschaft ergebenden Rechte und Pflichten des Lehrlings 13

1. Die Rechte des Lehrlings 13

2. Die Pflichten des Lehrlings 15

3. Kapitel: Der Lehrling in der sozialen Ehrengerichtsbarkeit . . 16

I. Normen der sozialen Ehrenordnung 16

II. Die Bestrafung des Lehrlings im ehrengerichtlichen Verfahren . 18

1. Unzurechnungsfähigkeit und „Jugendmilderung" . . . 18

2. Sinn und Zweck der sozialen Ehrenstrafen 19

3. Die Anwendbarkeit der Ehren-Strafarten des § 38 AOG beim Lehrling 20

a. Warnung und Verweis 20
b. Die Ordnungsstrafe in Geld 21
c. Die Entfernung vom Arbeitsplatz 22

4. Kapitel: Die Berufung eines Lehrlings zum Vertrauensmann . 25

I. Lehrverhältnis und Vertrauensrat 25

II. Die Berücksichtigung der verschiedenen Berufsgruppen (§ 7 Abs. 4 AOG) 26

III. Die persönlichen Voraussetzungen für die Berufung eines Lehrlings 27

1. Die charakterliche Eignung 28

a. Vorbildliche menschliche Eigenschaften 28
b. Nationale Zuverlässigkeit 28

Seite

2. Die Betriebs- und Berufszugehörigkeit 29
a. Zweijährige Berufs- oder Gewerbezugehörigkeit . . . 29
b. Einjährige Betriebszugehörigkeit 30

3. Das Mindestalter 31

4. Die Rechtsfolgen der Berufung eines Lehrlings, die entgegen den Vorschriften des § 8 AOG erfolgt ist 32
a. Fehlen von Mußvoraussetzungen 32
b. Fehlen von Sollvoraussetzungen 32

IV. Lehrling und Betriebsjugendwalter 33

5. Kapitel: Die Befähigung des Lehrlings zur Führung des Betriebes 35

I. Der Lehrling als Führer des Betriebes 35

II. Der Lehrling als Stellvertreter des Betriebsführers . . . 37
1. Der verdrängende Stellvertreter 37
2. Der Verhinderungs-Stellvertreter 37
3. Der Unterführer 38

6. Kapitel: Betriebsordnung und Lehrvertrag 39

I. Allgemeines 39

II. Die Regelung der Arbeitszeit für den Lehrling 41
1. Die Beschränkungen nach der AZO 41
2. Die Fortbildungsschulzeit als Arbeitszeit 42
3. Verpflichtung zur Nachholung der infolge Schulbesuchs versäumten Arbeitsstunden 42

III. Die Regelung der Pausen 44

IV. Die Regelung des Urlaubs 44

V. Die Lehrlingsvergütung nach der Betriebsordnung 46
1. Ausdrückliche Regelung in der Betriebsordnung . . . 46
a. Verhältnis der Bestimmungen der Betriebsordnung zu den Richtlinien der Innungen und Handwerkskammern . . 47
b. Zulässigkeit der Kürzung der Lehrlingsvergütung für die durch Berufsschulbesuch versäumte Arbeitszeit 49
2. Der Mangel einer Sonderregelung in der Betriebsordnung . 50
3. Zeit und Art der Gewährung der Vergütung 50

VI. Lehrverhältnis und Buße 51

VII. Die Kündigungsbestimmungen in der Betriebsordnung . . . 53
1. Regelung der ordentlichen Kündigungsfristen 53
2. Erweiterung der außerordentlichen Kündigungsgründe . . 54

VIII. Allgemeine Vorschriften der Betriebsordnung 56

7. Kapitel: Schluß 57

Schrifttum 58

Verzeichnis der Abkürzungen 62

1. Kapitel.

Einleitung.

Die vorliegende Arbeit versucht die rechtliche Stellung des Lehrlings im Betriebe nach dem AOG klarzustellen. Sie will nicht Untersuchungen bringen über die allgemeine Rechtsstellung des Lehrlings, eines meist jüngeren Menschen, der zum Zwecke einer geregelten Ausbildung zu einem Beruf tätig ist[1]). Es sollen nicht die Rechte und Pflichten eines Lehrlings untersucht werden, etwa unter Berücksichtigung der verschiedenen Arten von Lehrverträgen: kaufmännischer und gewerblicher Lehrvertrag, der Vertrag des Handwerks- und Industrielehrlings, der allgemeine Lehrvertrag, der für alle sonstigen Lehrlinge (Lehrlinge in der Land- und Forstwirtschaft, Bürolehrlinge usw.) in Betracht kommt. Eine allgemeine gesetzliche Regelung fehlt zwar hier, jedoch ist in der Wissenschaft in Lehrbüchern und Einzeldarstellungen eingehend zu diesen Fragen Stellung genommen worden[2]). Mit dieser Arbeit soll vielmehr der Versuch unternommen werden, die rechtliche Stellung jedes Lehrlings aufzuzeigen, ganz gleich welcher Gruppe von Lehrlingen er angehört, die er im Betriebe, seinem hauptsächlichen Wirkungsbereich, einnimmt.

Was unter einem Betriebe zu verstehen ist, ist in Gesetzen nirgends, auch nicht im AOG, bestimmt. Wissenschaft und Rechtsprechung sehen als Betrieb im Sinne des Arbeitsrechts an die Vereinigung von Menschen, Sachen und Immaterialgütern zu einer organisierten Einheit technischer Art, die der fortgesetzten Verfolgung eines bestimmten technischen (nicht wirtschaftlichen) Zweckes dient[3]). „Der Zweck, der die Zusammenfassung der verschiedenen Bestandteile zum Betriebe beherrscht, ist der unmittelbare Zweck der Tätigkeit und nicht das letzte Ziel oder Motiv, das den Betriebsinhaber zu der Zusammenfassung bestimmt, also bei einem Fabrikbetrieb die Herstellung von Waren und nicht die Erzielung eines Gewinnes“[4]).

---

[1]) Eine gesetzliche Begriffsbestimmung des Lehrlings gibt es nicht. In der Wissenschaft wird allgemein wie im Text formuliert. Vgl. Kaskel-Dersch, S. 248; Hueck-Nipperdey, S. 70, 396; Sinzheimer, S. 47.

[2]) Vgl. die Nachweise bei Hueck-Nipperdey, S. 396.

[3]) Vgl. Mansfeld-Pohl, § 4 Anm. 2; Hueck-Nipperdey-Dietz, § 4 Anm. 2; Nikisch, Arbeitsrecht, S. 14.

[4]) Hueck-Nipperdey, S. 78.

Ähnlich formuliert auch das RAG, nur stellt es mehr auf die Gemeinschaft zwischen Führer und Gefolgschaft ab. Es sagt[5]): „Betrieb ist der wirtschaftliche Gesamtorganismus, der die Betriebseinrichtungen nach der sachlichen und die Arbeitnehmerschaft nach der persönlichen Seite umfaßt, ohne jedoch davon abhängig zu sein, daß die Personen ständig dieselben bleiben"[6]). Die Stellung des Lehrlings in diesem Organismus, dem das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 eine neue Verfassung gegeben hat, soll im Folgenden klargestellt werden.

Auszugehen ist bei den Untersuchungen von dem Wesen des Lehrverhältnisses. Es wird von vier Grundgedanken beherrscht, die dem Lehrvertrage das charakteristische Gepräge geben:

1. Das Rechtsverhältnis der Lehrlinge bestimmt sich durch den Berufsausbildungszweck. Damit steht in engstem Zusammenhang der Umstand, daß der Lehrling — wenigstens zu Beginn der Lehrzeit — noch kein produktiver Faktor für den Lehrherrn, sondern vielfach sogar ein Unkostenfaktor ist.
2. Zwischen Lehrling und Lehrherrn besteht regelmäßig ein erheblicher Altersunterschied (Jugendlichkeit des Lehrlings).
3. Zwischen Lehrling und Lehrherrn besteht eine starke persönliche Verbundenheit; das Lehrverhältnis ist ein besonderes Vertrauensverhältnis.

   Dazu kommt als
4. Punkt im nationalsozialistischen Staate auf Grund der nationalsozialistischen Weltanschauung, die auch dem Wirtschaftsleben ihren Stempel aufprägt, die Erziehung des Lehrlings zu einem brauchbaren Glied der Betriebs- und Volksgemeinschaft[7]).

Diese Besonderheiten, durch die sich das Lehrverhältnis von den übrigen Arbeitsverhältnissen unterscheidet, beeinflussen die Stellung

---

[5]) RAG in Arbeitsr. S. 2, 75.

[6]) Ähnlich auch schon RGZ 113, 89: „Betrieb ist ein lebendiger Organismus, innerhalb dessen Arbeitgeber und Arbeiter zu einer Produktionsgemeinschaft zusammengeschlossen sind und in gemeinsamer Tätigkeit demselben Ziele, der Erreichung eines möglichst hohen Standes und möglichster Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zustreben."

Vgl. auch Denecke, DAR 1936, 16.

[7]) Vgl. §§ 2 Z. 3 und 3 Z. 2 des Musters für einen kaufmännischen Lehrvertrag, herausgegeben vom Deutschen Industrie- und Handelstag, und §§ 2 Abs. 3 und 3 Z. 2 des Musters für einen gewerblichen Lehrvertrag, aufgestellt von der Reichswirtschaftskammer unter Mitwirkung der Deutschen Arbeitsfront, der Hitler-Jugend und dem Deutschen Ausschuß für technisches Schulwesen, abgedruckt in Arbeitsr. Kartei, Karte Lehrvertrag.

des Lehrlings im Betriebe. Von diesen Gesichtspunkten aus sind daher die Fragen, die durch das AOG aufgeworfen werden, zu lösen.

Das AOG hat den Führer- und Gefolgschaftsgedanken auf den Betrieb übertragen. Dem Führer des Betriebes ist eine sehr erhebliche Machtvollkommenheit eingeräumt, indem er dazu ermächtigt wurde, für die ganze Gefolgschaft objektives Recht durch den einseitigen Erlaß der Betriebsordnung zu setzen. Weiter hat das AOG zur Stärkung des gegenseitigen Vertrauens in der Betriebsgemeinschaft unter besonderer Betonung des Treuegedankens den Vertrauensrat als Organ dieser Betriebsgemeinschaft eingeführt. Vor allem aber hat das AOG durch die Aufstellung einer sozialen Ehrenordnung und die Schaffung einer sozialen Ehrengerichtsbarkeit einer neuen Berufsauffassung im Arbeitsleben, einem neuen Arbeitsethos zum Siege verholfen.

Hieran knüpfen sich eine Reihe von Fragen, die die rechtliche Stellung des Lehrlings in dieser neuen Ordnung der Betriebsverfassung zum Gegenstand haben. Zum besseren Verständnis dafür, welcher Art die Fragen sind, die einer Klarstellung bedürfen, seien etwa folgende herausgegriffen: Gehört der Lehrling zur Gefolgschaft? Kann ein Lehrling Vertrauensmann werden? Kann er Führer des Betriebes oder Stellvertreter werden? Unterliegt der Lehrling der sozialen Ehrengerichtsbarkeit und kann das Ehrengericht auch beim Lehrling auf sämtliche Ehrenstrafarten erkennen? Haben die Bestimmungen der Betriebsordnung auch für den Lehrling Gültigkeit? Das AOG selbst hat den Lehrling im Zusammenhang mit diesen Fragen überhaupt nicht ausdrücklich erwähnt. Es erscheint auch fraglich, ob das Berufsausbildungsgesetz, das vom Reichsarbeitsministerium in Aussicht genommen ist, in dieser Hinsicht eine Regelung enthalten wird[8]). Denn das Ziel dieses Berufsausbildungsgesetzes muß es sein, die (oben S. 5 genannten) verschiedenen Arten von Lehrverträgen inhaltlich zu bestimmen und die Rechte und Pflichten des Lehrherrn und des Lehrlings voneinander abzugrenzen. Es ist also der wissenschaftlichen Erörterung überlassen, Klarheit in diesen Problemen um die Rechtsstellung des Lehrlings im Betriebe zu schaffen.

Dabei soll an dieser Stelle noch kurz darauf hingewiesen werden, daß diese Fragen keineswegs nur theoretische Bedeutung haben, sondern daß sie zum Teil sogar von erheblichem praktischen Werte sind. Einige Beispiele mögen dies erläutern, etwa die Frage der Berufung eines Lehrlings in den Vertrauensrat. Es kann unter Umständen

---

[8]) Vgl. die Unterredung des Reichsarbeitsministers Seldte im „Ruhrarbeiter" Jahrg. 4 Nr. 32 (Zweite August-Ausgabe 1935); Münz, DB Sondernummer vom 30. 1. 1936, S. 30.

für den Führer des Betriebes wünschenswert sein, einen Lehrling zum Vertrauensmann zu ernennen. Denn durch Vermittlung dieses Lehrlings würde es ihm möglich sein, mit den übrigen Lehrlingen seines Betriebes in nähere Berührung zu kommen und sie und ihre Wünsche auf diese Weise kennen zu lernen. Insbesondere würde ein Lehrling bei der Beratung von Fragen des Lehrlingswesens im Vertrauensrat aus eigener Anschauung berichten können. Auf der anderen Seite ist aber nicht zu verkennen, daß doch auch schwere Bedenken gegen die Berufung eines Lehrlings zum Vertrauensmann sprechen. Oder ein anderer Fall, der zwar bei einem Lehrling etwas merkwürdig und unwahrscheinlich klingt, der aber im Wirtschaftsleben häufiger vorkommt, als man im ersten Augenblick denken könnte: die Frage, ob auch ein Lehrling Führer des Betriebes sein kann. Der Unternehmer eines kleineren Betriebes z. B., dem durch ehrengerichtliches Urteil die Betriebsführereigenschaft aberkannt ist, will seinen Sohn, der als Lehrling in seinem Betriebe tätig ist, zum Führer des Betriebes bestellen. Oder eine andere nicht minder bedeutsame Frage ist die, ob die Betriebsordnung auch für den Lehrling gilt. Fast täglich kann Streit darüber entstehen, ob der Lehrling den in der Betriebsordnung festgesetzten Lohn beanspruchen kann, oder ob die in die Betriebsordnung aufgenommene Urlaubsregelung für den Lehrling Gültigkeit hat und dergleichen mehr. In den Kommentaren und dem Schrifttum, das bisher zum AOG erschienen ist, sind diese Fragen entweder überhaupt nicht berührt oder doch nur ganz kurz gestreift, sodaß ein tieferes Eindringen in den Stoff als eine lohnenswerte Aufgabe erscheint.

2. Kapitel.

Die Zugehörigkeit des Lehrlings zur Gefolgschaft eines Betriebes.

I. Die Voraussetzungen für die Zugehörigkeit zur Gefolgschaft

1. § 1 AOG als Ausgangspunkt für den Begriff des Gefolgsmannes.

Die erste wesentliche Frage, die auch die Grundlage für die späteren Untersuchungen bildet, ist die, ob der Lehrling zur Gefolgschaft des Betriebes gehört. Der Lehrling steht im allgemeinen in jugendlichem Alter, er soll zu einem tüchtigen Angestellten oder tüchtigen Facharbeiter herangebildet werden. Das Lehrlingsverhältnis ist also im Grunde genommen eine Art Schülerverhältnis; Lehrherr und Lehrling treten sich als Lehrer und Schüler gegenüber. Von diesen Gesichtspunkten aus, die dem Lehrverhältnis das besondere Gepräge geben, muß die Frage betrachtet werden, ob ein Lehrling Gefolgsmann sein kann, ob er also dieselbe rechtliche Stellung im Betriebe einnehmen kann wie ein Angestellter oder Arbeiter.

Die Beantwortung dieser Frage setzt voraus, daß man sich vorerst darüber klar wird, von welchen Umständen im einzelnen die Zugehörigkeit zur Gefolgschaft eines Betriebes abhängt. Ausgangspunkt für die Erläuterung des Gefolgschaftsbegriffes wird § 1 AOG sein müssen. Danach kann man denjenigen als Gefolgsmann bezeichnen, der innerhalb einer Betriebsgemeinschaft unter Leitung eines Betriebsführers Arbeit leistet, die der Förderung der Betriebszwecke dient[9]). In der Wissenschaft besteht Streit darüber, ob diese Arbeit auf Grund eines Vertrages geleistet sein muß, ob also das Vorhandensein eines Arbeitsvertrages notwendige Voraussetzung für die Zugehörigkeit zur Gefolgschaft ist[10]), oder ob die Einordnung, die Eingliederung in den Betrieb als solche ohne Rücksicht auf das Bestehen

[9]) Daß die Arbeit gegen Entgelt und berufsmäßig ausgeübt werden muß, wird man -- entgegen der Ansicht von Mansfeld-Pohl, § 1 Anm. 3 a, 5 nicht verlangen dürfen; vgl. hierzu Hueck-Nipperdey-Dietz, § 1 Anm. 12 u. 16 mit weiteren Nachweisen.

[10]) So Dersch, § 1 Anm. 7; Hueck-Nipperdey-Dietz, § 1 Anm. 8; Mansfeld-Pohl, § 1 Anm. 3 a; Joerges, Arbeitsr. u. Volkst. 1934, 46/7; Nipperdey, Zeitschr. d. Akademie 1935, 911; Dersch-Mansfeld, S. 31; Mansfeld, DAR 1936, 118 ff, insbes. S. 125—128; Potthoff, S. 53/54.

eines rechtswirksamen Vertrages für die Abgrenzung der Betriebszugehörigkeit allein maßgebend ist[11]).

Eine gründliche Klärung dieser Frage würde eine eigene umfassende Untersuchung notwendig machen[12]), von der hier, wo es sich lediglich um die Besonderheiten des Lehrverhältnisses handelt, abgesehen werden kann. Immerhin dürfte der Ansicht der Vorzug zu geben sein, daß auch ohne wirksamen Arbeitsvertrag die Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft möglich ist. Es kann beispielsweise im Falle des § 5 AOG bei der Errechnung der Zahl von 20 Gefolgschaftsmitgliedern schwerlich entscheidend sein, wenn sich herausstellt, daß einer der Arbeitsverträge zufällig nichtig ist. Auch dann muß man den Betrieb, der 20 Leute tatsächlich beschäftigt, z. B. als betriebsordnungspflichtig ansehen. Bezeichnend ist auch, daß Dietz[13]), der zuerst die Zugehörigkeit zur Gefolgschaft auf den Arbeitsvertrag stützt, nachher zugibt, daß auch ein nichtiger Arbeitsvertrag – ähnlich wie in den Fällen der Sozialversicherungspflicht — genüge, um einen Beschäftigten in die Betriebsgemeinschaft einzugliedern. Folgerichtig muß man dann aber auch einen Schritt weitergehen und anerkennen, daß eben ein Arbeitsvertrag als Begründungstatbestand für das Betriebsgemeinschaftsverhältnis zwischen dem Betriebsführer und den Gefolgsmännern nicht erforderlich ist[14]).

Die besonderen Rechtsfolgen, die sich aus dem Arbeitsvertrage als dem Begründungstatbestand für das zwischen dem Unternehmer und den Beschäftigten bestehende Arbeitsverhältnis etwa hinsichtlich des Lohnanspruches oder des Urlaubsanspruches usw. ergeben, bleiben von dieser Feststellung unberührt.

Zu beachten bleibt allerdings noch folgendes: Die tatsächliche Aufnahme der Arbeit allein begründet noch nicht die Betriebszugehörigkeit. Es muß vielmehr noch etwas hinzukommen: Derjenige, der den Willen hat, im Betriebe Arbeit zu leisten, muß vom Führer des Betriebes als Gefolgsmann in den Betrieb aufgenommen werden. Die Eingliederung erfordert also eine Willensübereinstimmung zwischen dem Führer des Betriebes und dem Gefolgsmann über den Eintritt in die Betriebsgemeinschaft und diesen Eintritt selbst. Es dürfte dem besonderen Tatbestand der Betriebsgemeinschaft nicht entsprechen, wenn

[11]) So vor allem Siebert, Das Arbeitsverhältnis, insbes. S. 15, 51, 68, 83, 87; ferner Nikisch, S. 9, 22; JW 1935, 1288/89; Rhode, Zeitschr. d. Akademie 1936, 371/3; Stoye, § 8.

[12]) Vgl. hierüber die Dissertation von Stoye: „Wer gehört zur Gefolgschaft im Sinne des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit."

[13]) Hueck-Nipperdey-Dietz, § 1 Anm. 19.

[14]) So auch Nikisch, JW 1935, 1290 Anm. 12; Stoye, § 8.

man sie schon dann eintreten ließe, wenn ein Arbeiter sich z. B. in den Betrieb eingeschlichen hat und auf eigene Faust die Arbeit aufnimmt [15]).

2. Die Folgerungen aus dem Gefolgschaftsbegriff für die Stellung des Lehrlings.

Auf Grund dieser Feststellungen müssen die Folgerungen für die rechtliche Stellung des Lehrlings gezogen werden. Insbesondere ist zu untersuchen, ob und inwieweit die einzelnen Begriffsmerkmale des Gefolgschaftsbegriffes mit den Besonderheiten des Lehrverhältnisses vereinbar sind.

a. Bedenken könnten bei einem Lehrling bereits darüber entstehen, ob ein Lehrling überhaupt Arbeit im rechtlichen Sinne leistet; denn seine Tätigkeit weist ohne Zweifel Unterschiede gegenüber derjenigen der Arbeiter und Angestellten auf. Der Lehrling wird in der Regel zunächst nur zu seiner Übung beschäftigt, seine Leistungen sind — wenigstens zu Anfang der Lehrzeit — gewöhnlich für den Geschäftsbetrieb des Lehrherrn nicht zu verwerten. In größeren Fabriken ist der Lehrling sogar häufig nicht einmal im Betrieb zusammen mit den übrigen Arbeitern tätig, sondern die Heranbildung eines tüchtigen Facharbeiternachwuchses erfolgt in besonderen hierzu eingerichteten Werksschulen. Trotzdem wird man aber die Tätigkeit des Lehrlings als Arbeit im Rechtssinne bezeichnen müssen, denn dazu gehört lediglich, daß die Tätigkeit bewußt erfolgt und nicht um ihrer selbst willen, sondern zur Erreichung eines über die Tätigkeit hinausgehenden Zweckes ausgeübt wird [16]). Dies trifft bei einem Lehrling zu; seine Tätigkeit erschöpft sich nicht in sich selbst, sondern sie dient der Ausbildung zu seinem künftigen Beruf.

b. Eher könnte man zweifeln, ob die Arbeit des Lehrlings auch zur Förderung der Betriebszwecke erfolgt, wie es für die Zugehörigkeit zur Gefolgschaft notwendig ist (s. o. S. 9). Aber auch das wird man bejahen müssen. Zwar wird die Tätigkeit des Lehrlings unmittelbar bestimmt durch den Lehrzweck: Der Lehrling soll die Grundlagen für seine spätere Berufsausübung erlernen. Aber man wird nicht nur dann von einer Förderung der Betriebszwecke reden dürfen, wenn die Tätigkeit des Gefolgmannes unmittelbar auf diesen Zweck gerichtet ist, sondern auch dann, wenn die Tätigkeit die Förderung der Betriebszwecke nur mittelbar zum Ziele hat. Das ist bei der

---

[15]) Vgl. Siebert, S. 87; Rhode, Zeitschr. d. Akademie 1936, 375; Stone, § 10.

[16]) Vgl. Kaskel-Dersch, S. 19.

Ausbildung des Lehrlings der Fall. Die Übungsarbeiten, die der Lehrling leistet, sollen die Voraussetzungen dafür schaffen, daß er später selbst an der unmittelbaren Förderung der Betriebszwecke mitarbeiten kann. Insofern dient also schon die Tätigkeit des Lehrlings der — wenn auch zunächst nur mittelbaren — Förderung der Betriebszwecke.

c. Nach der oben (S. 10) vertretenen Ansicht hängt die Gefolgschaftszugehörigkeit nicht von dem Vorhandensein eines rechtswirksamen Arbeitsvertrages ab. Man wird daher auch für die Gefolgschaftszugehörigkeit des Lehrlings nicht das Vorliegen eines gültigen Lehrvertrages fordern dürfen, sondern es genügt die Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft in dem oben dargelegten Sinne (vgl. S. 10/11).

Indessen taucht hier die besondere Frage auf, wie die Eingliederung bei einem Lehrling, der in der Regel noch minderjährig ist, zustandekommt. Die Eingliederung besteht ja nicht allein, wie bereits dargelegt wurde, aus der tatsächlichen Arbeitsaufnahme, sondern es ist außerdem eine Willensübereinstimmung zwischen dem Führer des Betriebes und dem Gefolgsmann erforderlich. Man könnte daher meinen, daß bei einem minderjährigen Lehrling entsprechend den Vorschriften des BGB über die beschränkte Geschäftsfähigkeit (§§ 106 ff.) die Einigung über den Eintritt in die Betriebsgemeinschaft zwischen dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings und dem Führer des Betriebes erfolgen müßte oder aber die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters zur Wirksamkeit notwendig wäre. Dies wird man jedoch nicht fordern dürfen. Die für die Eingliederung maßgebliche Willensäußerung braucht nicht auf die Herbeiführung irgendwelcher bestimmten Rechtsfolgen gerichtet zu sein, sondern es genügt nach der wohl richtigen Ansicht ein nur auf Arbeit gerichteter, sog. natürlicher, d. h. nicht rechtsgeschäftlicher Wille [17]). Es bestehen grundsätzlich keine Bedenken, einen natürlichen Willen, den auch ein Minderjähriger haben kann, für die Eingliederung in den Betrieb ausreichen zu lassen. Denn es wäre in keiner Weise zu rechtfertigen, wenn man dem minderjährigen Lehrling, obwohl er im Betriebe tatsächlich — wenn auch ohne Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters — Arbeit leistet, beispielsweise keinen Anspruch auf Fürsorge zubilligen wollte. Das Ziel, den Minderjährigen vor nachteiligen Rechtsfolgen zu schützen, würde nicht erreicht, wenn man hier den Willen auf Arbeit als einen rechtsgeschäftlichen Willen ansehen und dementsprechend den minderjährigen Lehr-

[17]) So Molitor, Arbeitnehmer und Betrieb, S. 10 ff; Stone, § 10.

ling nur dann als Gefolgsmann anerkennen wollte, wenn ein gesetzlicher Vertreter diesen Willen auf Arbeit geäußert hat. Ob und inwieweit der Lehrling auch die Pflichten, die sich aus der Zugehörigkeit zur Gefolgschaft ergeben, zu erfüllen hat, wird später noch darzulegen sein [18]).

Die Eingliederung eines Lehrlings vollzieht sich also in der Form, daß er sich mit dem Führer des Betriebes über seinen Eintritt in die Betriebsgemeinschaft einigt und daraufhin tatsächlich im Betriebe Arbeit leistet. Liegt diese Eingliederung vor, dann muß auch der Lehrling grundsätzlich zur Gefolgschaft gezählt werden.

Damit werden die besonderen Rechtsfolgen, die der Lehrvertrag mit sich bringt, in keiner Weise geleugnet oder schon an den Tatbestand der Betriebsgemeinschaft geknüpft. Dies wird an folgendem Beispiel besonders deutlich: Ein Lehrling, der die Lehre unbefugt verläßt, kann gemäß § 127 b GewO zwangsweise durch die Polizei zu seinem Lehrherrn zurückgeführt werden. Voraussetzung hierfür ist jedoch ein schriftlich abgeschlossener Lehrvertrag. Die Anwendung polizeilichen Zwanges ist also nicht aus dem Grunde zulässig, weil der Lehrling Gefolgsmann ist, sondern weil ein Lehrvertrag zwischen Lehrherrn und Lehrling besteht.

Es mag hier zum Schluß nur noch darauf hingewiesen werden, daß diejenigen, die in dem Abschluß eines Arbeitsvertrages die notwendige Grundlage für die Zugehörigkeit zur Gefolgschaft erblicken (s. o. S. 9 und Anm. 10), für den Lehrling als Gefolgschaftsmitglied folgerichtig auch das Vorhandensein eines gültigen Lehrvertrages fordern müssen. Eine große praktische Bedeutung dürfte dieser Unterscheidung aber auch hier kaum zukommen, da im ganzen gesehen die Fälle des nichtigen Lehrverhältnisses eine seltene Ausnahme bilden.

II. Die sich aus seiner Zugehörigkeit zur Gefolgschaft ergebenden Rechte und Pflichten des Lehrlings.

1. Die Rechte des Lehrlings.

Der Gefolgschaft sind vom AOG bestimmte Rechte verliehen. Diese Rechte stehen aber nicht der Gefolgschaft als Gesamtheit — wie etwa der Arbeitnehmerschaft (Arbeiterschaft und Angestelltenschaft) des BRG — zu, sondern nur den einzelnen Gefolgschaftsangehörigen [19]). Es fragt sich daher, ob der Lehrling, der regelmäßig noch ein jüngerer Mensch ist, nach seinem Alter in der Lage ist, diese

[18]) Vgl. unten S. 15 ff.
[19]) Dersch, § 2 Anm. 4 a; Mansfeld-Pohl, § 2 Anm. 3 b.

Rechte, die die Zugehörigkeit zur Gefolgschaft begründet, wahrzunehmen.

Soweit irgendwelche Rechte auf dem Arbeitsvertrage beruhen, wie etwa Ansprüche auf Lohn usw., müssen sie in diesem Rahmen außer Betracht bleiben. Für eine Erörterung kommen hier nur solche Rechte in Frage, die aus der Betriebsgemeinschaft erwachsen.

Das AOG hat in § 9 der Gefolgschaft das Recht zuerkannt, in geheimer Abstimmung zu der vom Führer des Betriebes im Einvernehmen mit dem Obmann der NSBO aufgestellten Liste der Vertrauensmänner Stellung zu nehmen. Aber nicht jeder Gefolgschaftsangehörige ist zur Teilnahme an der Abstimmung berechtigt, vielmehr hat § 2 2. DVO besondere Voraussetzungen hierfür bestimmt: Der Gefolgsmann muß im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sein — das wird beim Lehrling gewöhnlich zutreffen — und er muß mindestens einundzwanzig Jahre alt sein. An diesem Erfordernis wird in aller Regel — mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge vielleicht, die häufig eine längere Schulzeit hinter sich haben — die Teilnahme eines Lehrlings an der Abstimmung scheitern, denn der Lehrling ist gewöhnlich noch nicht einundzwanzig Jahre alt.

Ein weiteres Recht, das dem Gefolgschaftsangehörigen zusteht, ist das Recht der Anrufung des Treuhänders der Arbeit, um etwa eine Beschwerde anzubringen oder eine Entscheidung in irgendwelchen sozialen Angelegenheiten herbeizuführen. Eine derartige Befugnis ist allerdings nicht ausdrücklich im AOG ausgesprochen, sie ergibt sich aber eindeutig aus der Vorschrift des § 36 Abs. 1 Z. 3, die sonst sinnlos wäre. Dieses Recht steht auch nicht im Widerspruch zu § 16 AOG. Wenn § 16 nur die Anrufung des Treuhänders durch den Vertrauensrat erwähnt, so greift das AOG damit einen einzelnen Fall heraus, ohne eine erschöpfende Regelung für die Anrufung des Treuhänders geben zu wollen. Ein bestimmtes Alter für die Befugnis, irgendwelche Anträge an den Treuhänder zu stellen, ist weder ausdrücklich im AOG vorgeschrieben, noch läßt sich dies aus sonstigen Vorschriften entnehmen. Man wird es demnach für zulässig erachten müssen, daß auch ein Lehrling sich beschwerdeführend an den Treuhänder der Arbeit wendet oder irgendwelche Entscheidungen vom Treuhänder verlangt. Es ist allerdings nicht zu verkennen, daß eine derartige Befugnis in der Hand eines so jungen Menschen, wie es der Lehrling in der Regel ist, eine große Gefahr für den Betrieb bedeutet. Jedoch den Lehrling deswegen von dem Personenkreis, dem das Recht der Anrufung des Treuhänders zusteht, auszuschließen, bietet das Gesetz keine genügende Handhabe.

Mithin ist als Ergebnis festzustellen, daß die Anrufung des Treuhänders der Arbeit unabhängig von dem Alter des Lehrlings erfolgen kann. Dagegen ist für die Berechtigung zur Teilnahme an der Abstimmung über die Vertrauensratsliste das Alter des Lehrlings doch nicht bedeutungslos.

2. Die Pflichten des Lehrlings.

Mit der Anerkennung der Zugehörigkeit zur Gefolgschaft muß sich auch grundsätzlich die Feststellung verbinden, daß der Lehrling die aus dieser Stellung erwachsenden Pflichten hat. Bedenken könnten lediglich darüber bestehen, ob das für den Lehrling wegen seines meist jugendlichen Alters in vollem Umfange zutrifft. Diese Frage dürfte jedoch zu bejahen sein; man wird sogar nicht fehlgehen, wenn man behauptet, daß der Lehrling — ähnlich wie auch im Rahmen des Lehrvertrages — seinem Lehrzweck entsprechend gesteigerten Treu- und Gehorsamspflichten unterworfen ist. Was allgemein in § 2 Abs. 2 AOG über die sich aus der Betriebsgemeinschaft ergebende Treupflicht ausgeführt ist, gilt mithin unter besonderer Berücksichtigung des Lehrzweckes auch für den Lehrling als Gefolgschaftsmitglied.

Ihre stärkste Ausprägung haben die Pflichten des Gefolgschaftsmitgliedes in der Gestalt der sozialen Ehrenpflichten erhalten, von denen das AOG in den §§ 35 und 36 spricht. Die Auswirkung dieser Pflichten auf das Lehrverhältnis bedarf einer besonderen, im folgenden vorzunehmenden Prüfung.

3. Kapitel.

Der Lehrling in der sozialen Ehrengerichtsbarkeit.

I. Die Normen der sozialen Ehrenordnung.

Der nationalsozialistische Staat hat auf Grund seines Totalitätsanspruches dem Lehrverhältnis, ohne daß es einer Änderung der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen bedurfte, ein neues Wesensmerkmal hinzugefügt: der Lehrling soll zu einem brauchbaren Glied der Betriebs- und Volksgemeinschaft erzogen werden. Ziel und Zweck des Lehrvertrages ist nicht mehr allein — wie im liberalistischen Staate — die Heranbildung des Lehrlings zu einem tüchtigen Facharbeiter, sondern auch ebensosehr die Heranbildung zu einem Arbeitskameraden und guten Volksgenossen [20]). Dies sind die leitenden Gesichtspunkte, von denen aus die Frage zu beurteilen ist, ob die soziale Ehrenordnung, wie sie in den §§ 35 und 36 AOG verzeichnet ist, auch für den Lehrling in vollem Umfange Gültigkeit hat.

§ 35 AOG hat den Pflichtenkreis, der in der sozialen Ehre begründet liegt, in drei Generalklauseln näher umschrieben. Es wird insbesondere immer wieder betont, welche Verantwortung auf jedem Einzelnen lastet, wenn die Zusammenarbeit von Führer und Gefolgschaft im Betriebe auch zu einer wahren Arbeitsgemeinschaft zum allgemeinen Nutzen von Volk und Staat führen soll. „Jeder Angehörige einer Betriebsgemeinschaft trägt die Verantwortung für die gewissenhafte Erfüllung der ihm obliegenden Pflichten." Es handelt sich hier vor allem um die Treupflicht des § 2 Abs. 2 AOG mit allen sich aus ihr ergebenden Einzelpflichten. Jedes Mitglied der Betriebsgemeinschaft hat sich „durch sein Verhalten der Achtung würdig zu erweisen, die sich aus seiner Stellung in der Betriebsgemeinschaft ergibt". „Es hat in stetem Bewußtsein seiner Verantwortung seine volle Kraft dem Dienst des Betriebes zu widmen und sich dem gemeinen Wohle unterzuordnen" (§ 35 AOG). Dies sind die grundlegenden Sätze der nationalsozialistischen Sozialordnung, die nicht etwa nur programmatische Bedeutung haben, sondern unmittelbar gelten-

---

[20]) So auch Siebert, Deutsches Recht 1936, 62.

des Recht enthalten[21]), wenn auch eine ehrengerichtliche Bestrafung wegen Verstoßes gegen die soziale Ehre zunächst nur beim Vorliegen der in § 36 Z. 1—4 erschöpfend aufgezählten Tatbestände erfolgen kann[22]).

Bedenken gegen die Anwendung dieser Bestimmungen über die soziale Ehre bei einem Lehrling könnten insofern bestehen, als der Lehrling erst zu dieser neuen Sozialgesinnung erzogen werden soll, während das AOG schon ein Vertrautsein mit diesen Gemeinschaftsgedanken voraussetzt. Ferner ist zu berücksichtigen, daß im allgemeinen ein Lehrling infolge seines jugendlichen Alters noch nicht ein so ausgeprägtes Verantwortungsbewußtsein besitzt, wie es das AOG fordert. Jedoch nimmt das Gesetz, wenn es auch im Wortlaut nicht so zum Ausdruck kommt, Rücksicht auf den Ausbildungsstand des Lehrlings; das ergibt sich eindeutig daraus, daß das Gesetz in § 35 bei der Umschreibung des Inhalts der sozialen Ehre immer auf die Stellung, die der Gefolgsmann in der Betriebsgemeinschaft einnimmt, abstellt. Das AOG ist sich also bewußt, daß an einen Lehrling noch nicht so hohe Anforderungen hinsichtlich des sozialehrenhaften Verhaltens gestellt werden können. Für dieses Ergebnis spricht auch der Umstand, daß im Gesetz in den §§ 35, 36, 39 und 43 als Personenkreis, der der sozialen Ehrengerichtsbarkeit unterliegt, die „Angehörigen der Betriebsgemeinschaft" bezeichnet werden. Die Normen der sozialen Ehrenordnung, wie sie in den §§ 35 und 36 AOG umschrieben sind, gelten mithin auch für die Lehrlinge in vollem Umfange. Verletzt der Lehrling die sozialen Ehrenpflichten, deren Erfüllung von ihm nach seiner Stellung in der Betriebsgemeinschaft erwartet werden konnte, so liegt ein Verstoß gegen die soziale Ehre vor, der, wenn einer der in § 36 Z. 1—4 aufgeführten Tatbestände verwirklicht ist, auch beim Lehrling eine Bestrafung durch das soziale Ehrengericht nach sich zieht.

An dieser Stelle ist noch darauf hinzuweisen, daß die Handwerkslehrlinge (ebenso wie die Handwerksgesellen) nicht der ständischen Ehrengerichtsbarkeit des Handwerks, die in den §§ 59 ff. 1. Hand-

[21]) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, § 35 Anm. 14; a. A. Mansfeld-Pohl, Vorbem. 1 vor § 35; Doerner, S. 82; DAR 1934, 242; LAG Magdeburg in Arbeitsr. S. 22, 59.

[22]) Auf die Frage, ob die Aufzählung in § 36 erschöpfend ist, oder ob ihr nur beispielhafte Bedeutung zukommt, kann im Rahmen dieser Arbeit nicht eingegangen werden.

Wie hier: Dersch, § 36 Anm. 2; Mansfeld-Pohl, § 36 Anm. 1; Hueck-Nipperdey-Dietz, Vorbem. vor § 35 Anm. 5; § 36 Anm. 2; Doerner, S. 89; Crone, S. 74; Weigelt, Arbeitsr. u. Volkst. 1934, 218; Denecke, JW 1934, 1010; Joerges, Arbeitsr. u. Volkst. 1935, 136; Krause, DAR 1935, 145; REGHof in Arbeitsr. S. 25, 87 (88/9).

a. A.: Huber, JW 1934, 1021; Goerrig, JW 1934, 324; Kraegeloh, Arbeitsr. u. Volkst. 1934, 274; Potthoff, S. 131.

werksDO eingeführt ist, unterworfen sind. Denn der ständischen Ehrengerichtsbarkeit unterliegen allein Innungsmitglieder, § 59. Innungsmitglieder sind aber nur die selbständigen Handwerker, die in die bei der Handwerkskammer geführten Handwerksrolle eingetragen sind (§§ 2 und 8 1. HandwerksDO; § 2 3. HandwerksDO). Dazu gehört der Lehrling nicht. Infolgedessen untersteht auch der Handwerkslehrling lediglich der sozialen Ehrengerichtsbarkeit des AOG [23]).

II. Die Bestrafung des Lehrlings im ehrengerichtlichen Verfahren.

1. Unzurechnungsfähigkeit und „Jugendmilderung".

Die bisherigen Erörterungen haben ergeben, daß die §§ 35 und 36 AOG, die die Normen der sozialen Ehrenordnung enthalten, auch auf die Lehrlinge Anwendung finden. Es bleibt jedoch noch zu klären, ob und inwieweit das jugendliche Alter des Lehrlings auf die ehrengerichtliche Bestrafung Einfluß hat.

Eine dem § 3 JGG entsprechende Bestimmung über die Strafbarkeit Jugendlicher, also eines Menschen, der über vierzehn, aber noch nicht achtzehn Jahre alt ist (§ 1 JGG), ist im AOG nicht enthalten. Der jugendliche Lehrling kann sich also im ehrengerichtlichen Verfahren nicht — wie im Kriminalstrafverfahren beim Vorliegen der Voraussetzungen des § 3 JGG — auf den Schuldausschließungsgrund der Unzurechnungsfähigkeit berufen [24]). Auch eine dem § 9 JGG gleichkommende Bestimmung über „Jugendmilderung" [25]), d. i. die Festsetzung eines Sonderstrafrahmens für Jugendliche, fehlt im AOG. Das bedeutet nun aber nicht, daß der jugendliche Lehrling in gleicher Höhe wie ein Angestellter oder Arbeiter bestraft werden muß. Vielmehr wird die in jedem Strafverfahren anzustellende Prüfung, ob der Jugendliche imstande war, das Ungesetzliche seines Verhaltens zu erkennen und ob er die Fähigkeit hatte, seinen Willen dieser Einsicht gemäß zu bestimmen, in ähnlicher Form auch vor dem sozialen Ehrengericht vorzunehmen sein. Denn die in § 38 AOG geschaffene Stufenleiter von Strafen gibt die Möglichkeit, Alter und Einsicht des Lehrlings bei der Strafbemessung genügend zu berücksichtigen.

---

[23]) Doerner, S. 188, 189; Hartmann, § 8 Anm. 2; § 59 Anm. 1.

[24]) Die Wissenschaft hält die Bestimmung des § 3 JGG für einen Schuldausschließungsgrund (vgl. Frank, § 2 JGG Anm. 2 und das dort angeführte Schrifttum), das Reichsgericht dagegen nur für einen persönlichen Strafausschließungsgrund (vgl. RGSt 57, 206).

[25]) Frank, § 9 JGG Anm. 1.

Dies führt zu der Frage, ob das soziale Ehrengericht bei einem Lehrling auf alle Ehrenstrafen, die § 38 AOG zur Verfügung stellt, erkennen kann, oder ob bestimmte Strafarten bei der Bestrafung eines Lehrlings als mit dem Wesen und Zweck des Lehrverhältnisses unvereinbar nicht angewandt werden können. Es wird hier zunächst die Vorfrage nach Sinn und Zweck der sozialen Ehrenstrafen des AOG klarzustellen sein.

2. Sinn und Zweck der sozialen Ehrenstrafen.

Das AOG hat in § 38 die im sozialen Ehrengerichtsverfahren ausschließlich zulässigen Strafen aufgeführt. Für die nachfolgenden Untersuchungen kommen nur die in Ziffer 1—3 und Ziffer 5 des § 38 bezeichneten Strafen in Betracht. Es sind dies zunächst Warnung und Verweis. Beide Strafen sind in ihrem Wesen sehr ähnlich. Die Warnung ist als die leichteste Strafe aufgefaßt. Sie ist eine förmliche Ermahnung des Inhalts, sich in Zukunft die Erfüllung der sozialen Ehrenpflichten gewissenhafter und sorgfältiger angelegen sein zu lassen. Der Verweis erscheint demgegenüber als schwerere Strafe. Er enthält eine förmliche Rüge des Verhaltens des Verurteilten. Es folgt die Ordnungsstrafe in Geld. Sie ist schon dadurch als strengere Strafe vor Warnung und Verweis gekennzeichnet, als sie einen Eingriff in die Rechtsgüter des Angeklagten bedeutet. Die schwerste Strafe, die einen Gefolgschaftsangehörigen treffen kann, ist die Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz, § 38 Z. 5.

Diese ehrengerichtlichen Strafen des § 38 sind ihrem Wesen nach keine Kriminalstrafen im Sinne des StGB, sondern Disziplinarstrafen, etwa vergleichbar denen des Beamtenrechts. Darüber besteht kein Streit [26]). Unklar und nicht einheitlich in der Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte entschieden ist aber die Frage, welche Ziele die Ehrenstrafe verfolgt. Einigkeit herrscht noch bei Warnung und Verweis: hier wird die erzieherische Wirkung dieser Strafart betont. Der Angeklagte solle nicht verbittert werden. Damit würde ihm und der Volksgemeinschaft mehr geschadet als genützt, vielmehr soll der Gefolgsmann zu dieser durch das AOG neu eingeführten Sozialgesinnung erzogen werden und dadurch von weiterem unsozialen Verhalten abgehalten werden [27]). Dagegen gehen bei der Beurteilung des Wesens der Geldstrafe die Meinungen der erstinstanzlichen Sozia-

[26]) Vgl. Dersch, § 38 Anm. 2; Mansfeld-Pohl, § 38 Anm. 1.

[27]) Vgl. Soz.E. in Arbeitsr. S. 22, 206; 23, 59; 23, 131; REGHof in Arbeitsr. S. 23, 79; 24, 124; a. A. Soz.E. in Arbeitsr. S. 23, 71 und 24, 63, die jede Ehrenstrafe als Strafe gewertet wissen wollen.

[28]) Soz.E. in Arbeitsr. S. 22, 94 und 183; 23, 166.

len Ehrengerichte weit auseinander[28]). Teils will man die Geldstrafe als empfindliche Strafe für Verfehlungen verhängen, um eine angemessene und ausreichende Sühne zu erreichen, teils[29]) sieht man die Geldstrafe nur als Ordnungsstrafe zur Erziehung an. Die richtige Lösung hat m. E. der Reichsehrengerichtshof gefunden, indem er das Hauptgewicht auf die Erziehung des Gefolgsmannes zur richtigen sozialen Gesinnung legt, daneben aber die Geldstrafe und überhaupt jede Ehrenstrafe auch als eine gewisse Sühne auffaßt[30]). Dagegen wird die Entfernung vom Arbeitsplatz nach § 38 Z. 5 ganz allgemein als die schärfste Strafe angesehen und nicht mehr als Erziehungsmittel. Diese Strafe soll infolgedessen nur dann ausgesprochen werden, wenn eine Erziehungs-Strafe nicht am Platze ist und nur die Ausmerzung aus dem sozialen Leben übrig bleibt[31]). Diese Betonung der erzieherischen Wirkung der Ehrenstrafe wird m. E. am besten dem Sinn und dem Geist der AOG gerecht. Denn das Gesetz hat den Sozialen Ehrengerichten nicht in erster Linie die Aufgabe überwiesen, zu strafen (das ist die Aufgabe der Strafgerichte), sondern vielmehr die Angehörigen der Betriebsgemeinschaft zu einer ehrenhaften Gesinnung zu erziehen.

3. Die Anwendbarkeit der Ehrenstrafarten des § 38 AOG beim Lehrling.

Diese grundsätzlichen Erkenntnisse über Sinn und Zweck der sozialen Ehrenstrafe bilden die Grundlage für die weitere Untersuchung, ob auch bei einem Lehrling auf sämtliche Ehren-Strafarten des § 38 AOG erkannt werden kann. Die Entscheidung hängt insbesondere davon ab, ob und inwieweit die Ehrenstrafen mit dem Wesen des Lehrverhältnisses, vor allem der fachlichen Ausbildung zu einem Beruf und der Ausrichtung dieser Erziehung auf die Volksgemeinschaft und den Berufsstand, zu vereinbaren sind. Danach ergibt sich für die Lösung der hier zur Erörterung stehenden Frage folgendes:

a. Warnung und Verweis sind als Ehrenstrafen beim Lehrling zulässig. Diese beiden Starfarten stehen nicht etwa im Widerspruch zu dem Ausbildungszweck des Lehrverhältnisses. Denn auch sonst erhält der Lehrling Ermahnungen und Rügen, wenn auch nicht in dieser besonderen Form. Die Verhängung von Warnung und Ver-

[29]) Soz.E. in Arbeitsr. S. 22, 122 und 195.

[30]) REGHof in Arbeitsr. S. 23, 69; 24, 50; vgl. auch Soz.E. 23 Nr. 7 Anm. Mansfeld, S. 77; Soz.E. 25, 191.

[31]) Soz.E. in Arbeitsr. S. 22, 55; 22, 119; REGHof 23, 73; vgl. hierzu auch den Aufsatz im Deutschen Unternehmer vom 11. 8. 1935 (Nr. 32 Beiblatt): Die sozialen Ehrengerichte und der Reichsehrengerichtshof.

weis bei Verletzung der sozialen Ehrenpflichten liegt also durchaus in der Linie der sonstigen Ausbildung des Lehrlings[32]).

b. Es fragt sich aber, ob das Gleiche auch bei der Verhängung von Geldstrafen zutrifft.

Die Durchführung dieser ehrengerichtlichen Entscheidung obliegt nicht — wie sonst, § 26 3. DVO — dem Vorsitzenden des Ehrengerichts, sondern gemäß § 53 Abs. 2 AOG dem Treuhänder der Arbeit. Das Verfahren richtet sich nach den Vorschriften der Zivilprozeßordnung (§§ 704—915); die Stellung des Treuhänders entspricht derjenigen des Gläubigers im Zwangsvollstreckungsverfahren[33]). Er hat also entweder durch den Gerichtsvollzieher gemäß §§ 803, 808 ZPO bei dem verurteilten Lehrling die Pfändung in das bewegliche Vermögen vornehmen zu lassen[34]) oder, wenn es sich um die Zwangsvollstreckung in Forderungen handelt, die erforderlichen Anträge auf Pfändung und Überweisung an das Vollstreckungsgericht zu stellen, §§ 828, 829, 835 ZPO. Ist aber ein derartiger Eingriff in das Vermögen des Lehrlings mit dem Lehrzweck vereinbar? Diese Frage ist m. E. zu bejahen. Denn die Geldstrafe wird in erster Linie als Mittel zur Erziehung des Gefolgsmannes, der ein asoziales Verhalten gezeigt hat, angesehen (s. o. S. 20). Es ist nicht anzunehmen, daß der Lehrling durch die Verhängung dieser Ehrenstrafe derart verbittert würde, daß ihm jegliche Lust und Freude an der Arbeit und seinem Beruf genommen und so der Erfolg seiner Ausbildungszeit gefährdet würde (s. o. S. 19). Und selbst wenn die Pfändung fruchtlos verlaufen sein sollte und auch eine Pfändung der Vergütung, die der Lehrling erhält, nicht möglich ist, weil diese die pfändungsfreien Beträge des § 850 b ZPO nicht übersteigt, können m. E. die Bedenken, die sich gegen die Zulässigkeit der Geldstrafe als soziale Ehrenstrafe beim

---

[32]) Auf die Streitfrage, ob eine Vollstreckung von Warnung und Verweis, die dann dem Vorsitzenden des Ehrengerichts obliegen würde (§ 26 3. DVO), erforderlich ist, und in welcher Weise sie durchzuführen ist, kann hier nicht eingegangen werden. Vgl. hierzu Dersch, § 38 Anm. 4; Mansfeld-Pohl, §§ 53, 54 Anm. 2 a; Krause, DAR 1934, 214; Hueck-Nipperdey-Dietz § 38 Anm. 6; § 53 Anm. 10; Doerner, S. 176 und JW 1934, 1221.

[33]) Dersch, § 53 Anm. 5; Mansfeld-Pohl, §§ 53, 54 Anm. 2 b; Hueck-Nipperdey-Dietz, § 53 Anm. 2, 3.

[34]) Der Vater bzw. gesetzliche Vertreter eines minderjährigen Lehrlings ist zur Duldung der Zwangsvollstreckung verpflichtet, ohne daß seine vorherige Verurteilung zu dieser Duldung erforderlich ist. Dies ergibt sich aus § 1659 BGB, wonach die Gläubiger eines Minderjährigen ohne Rücksicht auf das elterliche Nutznießungsrecht (§ 1649 BGB) Befriedigung aus dem Vermögen des Minderjährigen verlangen könnten. Prozessual ist diese materiellrechtliche Duldungspflicht durch die Vorschrift des § 746 ZPO wirksam gemacht. Vgl. Gaupp-Stein-Jonas, § 746 I; Staudinger-Engelmann, § 1659, 1.

Lehrling anführen lassen, nicht durchschlagen. Es ist zwar zuzugeben, daß eine Verjährung der Strafvollstreckung im ehrengerichtlichen Verfahren nicht vorgesehen ist[35]). Es fehlt im AOG eine den §§ 66, 70 StGB entsprechende Bestimmung, die nach einer bestimmten Frist den materiellrechtlichen Strafanspruch des Staates beseitigt[36]). Der zu einer Geldstrafe verurteilte Lehrling steht also seine ganze Lehrzeit und darüber hinaus unter dem fortgesetzten Druck der ihm drohenden Zwangsvollstreckung. Jedoch wird gerade dieser Umstand den Lehrling anspornen, sich nur noch mehr seinem Beruf und seiner Ausbildung zu widmen, und wird ihn dazu erziehen, daß er sich in Zukunft keine weiteren Ordnungswidrigkeiten und Pflichtverletzungen zuschulden kommen läßt. Es erscheint danach durchaus mit dem Lehrzweck vereinbar, daß auch bei einem Lehrling im sozialen Ehrengerichtsverfahren auf eine Geldstrafe erkannt wird.

c. Die stärksten Zweifel bestehen darüber, ob man auch die letzte der in § 38 AOG erwähnten Strafarten, nämlich die Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz, bei einem Lehrling anwenden kann. Aber auch das ist aus dem Sinn des AOG zu bejahen. Denn Gefolgsmann soll nur sein, wer zur Förderung der Betriebszwecke tätig ist. Das gilt auch für den Lehrling, wie oben (S. 12) festgestellt wurde. Wenn nun aber ein Fall vorliegt, in dem der Gefolgsmann sich in der schwersten Weise gegen die Betriebsgemeinschaft vergangen und den Betriebszwecken, die er nach Kräften fördern sollte in höchstem Maße zuwidergehandelt hat, dann bleibt nur die Ausmerzung aus dem sozialen Leben als Gegenwirkung übrig, und zwar auch bei einem Lehrling, denn es kann nicht geduldet werden, daß ein asozial veranlagter Lehrling, der etwa den Gemeinschaftsgeist innerhalb der Betriebsgemeinschaft fortgesetzt böswillig stört, den Betriebsfrieden im Betriebe gefährdet und dadurch die Erreichung der Betriebszwecke in Frage stellt. Die Erhaltung des Arbeitsfriedens eines ganzen Betriebes ist ungleich wichtiger als die berufliche Ausbildung eines einzelnen Lehrlings, der sich nicht in die Gemeinschaft einfügen kann und will.

Es fragt sich nur, wie im einzelnen diese Entfernung vom Arbeitsplatz zu erfolgen hat. Durch die ehrengerichtliche Verurteilung selbst und die Rechtskraft des Urteils tritt der Verlust des Arbeitsplatzes ohne weiteres noch nicht ein. Grundsätzlich ist dafür vielmehr erforderlich, daß dem Gefolgschaftsmitglied gekündigt wird. § 38 Z. 5 AOG sieht dementsprechend auch vor, daß das Ehrengericht

[35]) Mansfeld-Pohl, § 38 Anm. 4 c; Hueck-Nipperdey-Dietz, § 53 Anm. 6.
[36]) Olshausen, § 66 Anm. 13.

hier eine von der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist abweichende Frist vorschreiben kann.

Nun liegen beim Lehrling die Verhältnisse insofern besonders, als die Auflösung eines Lehrvertrages nicht in der gleichen Weise wie bei anderen Arbeitsverhältnissen durch ordentliche Kündigung erfolgen kann. Die Gesetze kennen zwar eine ordentliche Kündigung des Lehrverhältnisses[37]) – sogar ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist — während der sog. Probezeit[38]), § 77 Abs. 2 HGB, § 127 GewO. Nach dem Ablauf dieser Probezeit ist aber nur noch die außerordentliche Kündigung[39]) zulässig[40]), selbst wenn im Lehrvertrage auch für die nach Ablauf der Probezeit liegende Lehrzeit eine ordentliche Kündigung vereinbart worden ist. Das ergibt sich für die kaufmännischen Lehrlinge aus § 77 Abs. 3 HGB und für die gewerblichen Lehrlinge aus § 127 b Abs. 2 GewO: Beide Paragraphen verweisen für die Auflösung des Lehrvertrages *nach* Ablauf der Probezeit auf die Vorschriften, die sich mit der außerordentlichen Kündigung befassen (§§ 70—72 HGB bzw. § 123 GewO). Das Gleiche muß aber entgegen der Ansicht von Hueck-Nipperdey[41]) auch für sonstige Lehrlinge gelten. Denn der Lehrvertrag wird grundsätzlich auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen; das verlangt einmal der Zweck des Lehrvertrages, zum andern ist es für die kaufmännischen und gewerblichen Lehrlinge auch ausdrücklich im Gesetz vorgeschrieben (§ 77 Abs. 1 HGB, § 126 b GewO). „Bei Verträgen aber, die auf feste Zeit abgeschlossen sind, ist die Vereinbarung einer ordentlichen fristgemäßen Kündigung etwas Wesensfremdes und Unverständliches“[42]). Aber auch das Wesen des Lehrvertrages, der Lehrzweck spricht gegen die Zulassung einer solchen ordentlichen Kündigung. Denn die Lehrzeit soll dem Lehrling eine möglichst vollständige und abgeschlossene berufliche Ausbildung vermitteln. Dieser Zweck wird aber nicht erreicht, wenn man eine vorzeitige Beendigung des Lehrvertrages ohne wichtigen Grund durch die ordentliche Kündigung für zulässig halten wollte. Die An-

---

[37]) Es handelt sich trotz des Wortlauts von § 127 b GewO um eine Kündigung und nicht um Rücktritt, da eine Lösung des Vertragsverhältnisses für die Zukunft herbeigeführt wird. Vgl. Hueck-Nipperdey, S. 406 Anm. 6; Kaskel-Dersch, S. 254 Anm. 5.

[38]) Sie beträgt mindestens einen Monat bzw. vier Wochen und höchstens drei Monate.

[39]) Ein besonderer Fall der außerordentlichen Kündigung liegt bei einem beabsichtigten Berufswechsel des Lehrlings vor, § 78 HGB, § 127 c GewO. vgl. Hueck-Nipperdey, S. 409; Kaskel-Dersch, S. 254; a. A. Rohlfing, S. 10.

[40]) vgl. auch die Begründung der Novelle zur GewO. von 1878 (abgedruckt bei Landmann-Rohmer, S. 516): „Die Einführung einer solchen Probezeit empfiehlt sich, weil das Lehrverhältnis an sich nicht kündbar ist . . .“

[41]) Hueck-Nipperdey, S. 406; dagegen Kaskel-Dersch, S. 254.

[42]) LAG Wuppertal in Arbeitsr. S. 19, 124.

sicht des RAG[43]), nach der es „durchaus dem wohlverstandenen Interesse der einen oder der anderen Vertragspartei des Lehrverhältnisses dienen könne", auch schon während der Lehrzeit eine Befreiung vom Lehrvertrag durch Vereinbarung einer fristgemäßen Kündigung zu ermöglichen, ist m. E. unzutreffend. Ein derartiger Standpunkt wird dem Wesen und dem Zweck des Lehrvertrages nicht gerecht[44]). Eine ordentliche befristete Kündigung des Lehrvertrages ist daher grundsätzlich nicht möglich.

Trotzdem wäre es wohl unrichtig, daraus den Schluß zu ziehen, daß das Ehrengericht gegen einen Lehrling nicht auf Entfernung vom Arbeitsplatz erkennen könne oder daß doch eine Durchführung dieser Entscheidung nicht möglich sei. Zwar wird sich bei einem Lehrling die Notwendigkeit einer derart schweren Bestrafung nur sehr selten ergeben. Dann aber, wenn dieser Fall eintritt, dem Ehrengericht die Befugnis zu einer solchen Entscheidung abzusprechen, weil das Lehrverhältnis unkündbar ist, ist nicht zu rechtfertigen. Hat der Lehrling durch gröblichste Verstöße gegen die soziale Ehre zum Ausdruck gebracht, daß er sich in die Betriebsgemeinschaft nicht einfügen kann oder will, so bleibt nichts anderes übrig, als ihn aus dem Betriebe auszustoßen, damit er ihren Bestand nicht gefährdet. Man wird daher die Bestimmung des § 38 Z. 5 2. Halbsatz AOG dahin auszulegen haben, daß dem Ehrengericht nicht nur die Befugnis zusteht, eine kürzere Kündigungsfrist vorzuschreiben, sondern beim Lehrvertrag überhaupt eine Kündigungsfrist festzusetzen[45])[46]). Das Ehrengericht kann mithin auch bei einem Lehrling gemäß § 38 Z. 5 AOG auf Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz erkennen.

---

[43]) RAG in Arbeitsr. S. 16, 299; so auch Makower, § 77 Anm. I; Lehmann-Ring, § 77 Nr. 6; Gordan, S. 38; zweifelnd Molitor, S. 39 Anm. 5; S. 133.

[44]) So schon Lotmar, S. 609; ferner Kaskel-Dersch, S. 254; Staub-Bondi, § 77 Anm. 5; Düringer-Hachenburg, § 77 Anm. 1; Titze, S. 882; Landmann-Rohmer, S. 504, 516; Oertmann, S. 256; Küper, DAR 1934, 356; Heine, DAR 1935, 53; Goldmann, Deutsche Justiz 1936, 30; OLG Naumburg JW 1925, 1887; LAG Osnabrück in Arbeitsr. S. 5, 54; LAG Wuppertal in Arbeitsr. S. 19, 124; RAG im Arbeitsr. S. 6, 512.

[45]) Urteile, die die Entfernung eines Lehrlings vom Arbeitsplatz aussprechen, sind bisher noch nicht ergangen.

[46]) Zu demselben Ergebnis kommen für einen ähnlich gelagerten Fall Mansfeld-Pohl, § 38 Anm. 4 f: „Ist der Verurteilte lebenslänglich angestellt, so kann das Gericht auch in diesem Falle eine Kündigungsfrist vorschreiben."

4. Kapitel.

Die Berufung eines Lehrlings zum Vertrauensmann.

I. Lehrverhältnis und Vertrauensrat.

Bei der Erörterung des Pflichtenkreises der sozialen Ehre ist schon hervorgehoben worden, daß das AOG davon ausgeht, daß nicht alle Beschäftigten in der Betriebsgemeinschaft die gleiche Stellung haben. § 35 will vielmehr ausdrücklich die Stellung berücksichtigt wissen, die der Einzelne in der Betriebsgemeinschaft einnimmt (s. o. S. 16). Ein Kreis gesteigerter Pflichten obliegt vor allem den Mitgliedern des Vertrauensrates (vgl. z. B. § 36 Abs. 1 Z. 4). Darum erhebt sich hier die Frage, ob auch ein Lehrling zum Vertrauensmann berufen werden kann.

Unbedenklich wird man wohl annehmen können, daß auch ein Lehrling Mittler des Vertrauens zwischen Gefolgschaft und Betriebsführer sein kann, wie das den Funktionen der Mitglieder des Vertrauensrates eigen sein soll[47]). Das Lehrlingsverhältnis als solches ist ja schon in besonderem Maße auf ein gegenseitiges Vertrauen gegründet. Zu prüfen bleibt daher in erster Linie, ob ein Lehrling nach seinem Ausbildungsstand den dem Vertrauensrat zugewiesenen Aufgaben gewachsen ist.

Die Hauptaufgabe des Vertrauensrates erschöpft sich in der Beratung des Führers des Betriebes (§ 5: „beratend"). Das gilt aber nur für sozialpolitische Fragen, die für die Schaffung einer wahren Betriebsgemeinschaft wesentlich sind. Auf die wirtschaftliche Leitung des Betriebes hat der Vertrauensrat dagegen keinen Einfluß. Die Vertrauensmänner haben nur zu *beraten*, eine gleichberechtigte Mitwirkung und Mitbestimmung — solche Befugnisse standen nach dem BRG den Betriebsvertretungen zu — ist nicht möglich.

Daß diese Beratung des Führers nur durch Arbeiter und Angestellte erfolgen könne, ist im AOG nicht bestimmt. Man wird also auch eine Beratung durch einen Lehrling für zulässig halten müssen. Der Lehrzweck, die Ausbildung zu einem Berufe, steht dem nicht entgegen; denn die Beratung betrifft nicht wirtschaftliche Angelegenheiten (hier wäre in der Tat bei der verwickelten wirtschaftspolitischen Lage

[47]) Hueck-Nipperdey-Dietz, § 6 Anm. 3; Dersch, § 5 Anm. 1.

bei einem Lehrling größere Vorsicht geboten), sondern soziale Angelegenheiten, in die auch schon ein Lehrling Einblick gewinnen kann. Es kommt hinzu, daß es sich eben nur um eine Beratung handelt, der Führer des Betriebes also an unzweckmäßige Ratschläge, die er etwa von einem Lehrling erhalten könnte, nicht gebunden ist[48]).

Auch die Betrachtung der Einzelaufgaben, die dem Vertrauensrat gemäß § 6 AOG obliegen, kann zu keinem anderen Ergebnis führen. Das Gesetz enthält hier — im Gegensatz zu den zahlreichen Einzelbestimmungen des BRG (vgl. §§ 66 ff; §§ 78 ff) — nicht eine kasuistische Aufzählung, sondern es greift in § 6 Abs. 2 einzelne Vorkommnisse des täglichen Betriebslebens als Beispiele heraus, um die allgemeine Richtung, das Ziel der Tätigkeit des Vertrauensrates aufzuzeigen[49]). So führt das AOG in § 6 Abs. 2 als Einzelaufgaben an die Beratung von Maßnahmen, die der Verbesserung der Arbeitsleistung dienen. Weiter werden genannt die Gestaltung und Durchführung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, ferner Durchführung und Verbesserung des Betriebsschutzes usw. Als Beratungsgegenstände kommen hier also in Betracht z. B. die Einführung neuer Arbeitsmethoden, aber auch Fragen des Lehrlingswesens, Regelung des Urlaubs, der Arbeitspausen und dergleichen mehr. Alle diese Aufgaben werden schließlich von der Generalklausel des § 6 Abs. 2 umfaßt, daß alle Maßnahmen, die im Vertrauensrat erörtert werden sollen, „der Stärkung der Verbundenheit aller Betriebsangehörigen untereinander und mit dem Betriebe und dem Wohle aller Glieder der Gemeinschaft" dienen müssen.

Daß ein Mensch, selbst wenn er noch in der Ausbildung begriffen ist, diesen Aufgaben, die sich in einer bloßen Meinungsäußerung erschöpfen, nicht gerecht wird, kann wohl im allgemeinen nicht angenommen werden. Gerade bei Beratungen über Fragen des Lehrlingswesens, wie z. B. Regelung des Ausbildungsganges, der Arbeitspausen oder des Urlaubs, wird ein Lehrling sogar mit besonderer Sachkenntnis teilnehmen und auf eine richtige Entscheidung des Führers hinarbeiten können.

II. Die Berücksichtigung der verschiedenen Berufsgruppen (§ 7 Abs. 4 AOG).

Für dieses Ergebnis spricht auch die positive gesetzliche Regelung in § 7 Abs. 4 AOG; aus dieser Vorschrift ist zu entnehmen, daß der

---

[48]) Vgl. auch Rößler, S. 41.
[49]) Vgl. Mansfeld-Pohl, § 6 Anm. 1.

Gesetzgeber die Berufung eines Lehrlings für zulässig gehalten hat. § 7 Abs. 4 bestimmt, daß bei der Auswahl der Vertrauensmänner die verschiedenen Berufsgruppen angemessen zu berücksichtigen sind. Die Zusammensetzung des Vertrauensrates soll so erfolgen, daß „eine möglichst umfassende Beratung aller dem Vertrauensrat zugewiesenen Aufgaben möglich ist“ [50]). Der Führer des Betriebes soll eben Kenntnis haben von den Bedürfnissen seiner Gefolgschaft, die nicht für alle Gruppen gleich sind. Zwar sind die Vertrauensmänner verpflichtet, eigennützige Interessen zurückzustellen, § 10 AOG. Das bedeutet aber nicht, daß sie nicht für die Interessen der Gefolgschaft eintreten und sie dem Führer vortragen dürften. Im Gegenteil soll gerade hierdurch eine sachverständige Beratung im Vertrauensrat gewährleistet werden. Aber natürlich muß dieses Eintreten für die Belange der Gefolgschaft sich den Interessen der Betriebsgemeinschaft und dem gemeinen Wohl von Volk und Staat unterordnen (§ 10 AOG) [51]).

Gerade die Bestimmung des § 7 Abs. 4 AOG zeigt, welchen Wert das Gesetz auf eine gleichmäßige persönliche Verbundenheit des Führers mit allen Berufsgruppen seines Betriebes legt. Aus diesem Grunde, um dieses Ziel zu erreichen, verlangt das Gesetz eine angemessene Berücksichtigung von Arbeitern und Angestellten im Vertrauensrat. Zu beiden Gruppen muß auch der Lehrling gerechnet werden [52]). Denn das Gefühl der Zusammengehörigkeit zwischen dem Betriebsführer und seinen Lehrlingen wird wesentlich gefördert, wenn die Lehrlinge einen aus ihrer Mitte im Vertrauensrat wissen, der ihre Belange aus eigener Erfahrung kennt und sie dem Führer vortragen kann.

III. Die persönlichen Voraussetzungen für die Berufung eines Lehrlings.

Auch soweit das AOG besondere Voraussetzungen in der Person des Lehrlings, sei es nach der charakterlichen Seite, sei es nach der beruflich-fachlichen Seite aufstellt, dürften aus der Stellung als Lehrling keine entscheidenden Bedenken gegen die Eignung zum Vertrauensmann erwachsen.

---

[50]) Amtl. Verlautbarung des RAM zur 2. DVO, abgedruckt bei Hueck-Nipperdey-Dietz, S. 562.

[51]) Vgl. Mansfeld-Pohl, § 7 Anm. 4; Hueck-Nipperdey-Dietz, § 7 Anm. 9; Dietz, DAR 1934, 104.

[52]) Für kaufmännische ergibt sich dies auch aus § 1 AVG über den Kreis der nach diesem Gesetz zu versichernden Personen:

„3. Büroangestellte . . . einschließlich der Bürolehrlinge
4. Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge.“

1. Die charakterliche Eignung.

a. Neben dem Erfordernis, daß der Vertrauensmann die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen und der Deutschen Arbeitsfront angehören muß, verlangt das Gesetz in § 8, daß er durch vorbildliche menschliche Eigenschaften ausgezeichnet ist. Vertrauensmänner können nur diejenigen Gefolgsleute sein, die ihren Arbeitskameraden in Lebensführung und Diensterfüllung Vorbild sind[53]). Sie müssen verantwortungsbewußte und verantwortungsfreudige Männer sein. Diese Eigenschaften bieten die Gewähr, daß die Vertrauensmänner „als Vertrauensmittler die Grundgedanken der nationalsozialistischen Wirtschaftsführung: Vertrauen, gegenseitige Treue und Kameradschaft verwirklichen"[54]). Es werden insoweit also höchste Anforderungen an den für diesen Vertrauensposten in Aussicht genommenen Gefolgsmann gestellt. Aber auch ein Lehrling kann diesen Anforderungen gerecht werden. Es lassen sich m. E. Bedenken grundsätzlicher Art hinsichtlich der charakterlichen Eignung eines Lehrlings nicht anführen, dies umso weniger, als ja der Lehrling seine Erziehung nicht allein im Betriebe erhält, sondern dies auch die Aufgabe des Elternhauses und der Schulungsarbeit der Hitler-Jugend und der Deutschen Arbeitsfront ist[55]).

Natürlich werden nicht alle Lehrlinge die in § 8 geforderten menschlichen Eigenschaften aufweisen. Das ist aber keine Besonderheit gerade bei den Lehrlingen, denn auch unter den übrigen Mitgliedern einer Gefolgschaft wird es Menschen geben, die diese besonderen Eigenschaften nicht haben und deshalb für eine Berufung zum Vertrauensmann außer Betracht bleiben müssen.

b. Auf die Voraussetzungen, die hinsichtlich der nationalen Zuverlässigkeit des als Vertrauensmann in Aussicht genommenen Gefolgsmannes gestellt werden, näher einzugehen, ist nicht notwendig. Denn es ist Tatfrage, ob der Lehrling die Gewähr bietet, daß er jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintritt. Die Entscheidung hierüber ist „nicht nach der Zugehörigkeit zur NSDAP, sondern nach der Persönlichkeit des einzelnen Angestellten oder Arbeiters zu treffen"[56]).

---

[53]) Vgl. das Gelöbnis, das die Mitglieder des Vertrauensrates am Tage der nationalen Arbeit gemäß § 10 AOG vor der Gefolgschaft ablegen.

[54]) Franke, Der Vertrauensrat, S. 18; vgl. auch Mansfeld-Pohl, § 8 Anm. 2 f.

[55]) Durch die sog. zusätzliche Berufsschulung, die eine Ergänzung der staatlichen Berufsschule bilden soll, ferner durch den Reichsberufswettkampf und die Einrichtung von Lehrlingsheimen wird gemeinsam von der DAF und der HJ für die berufliche Erziehung und Ertüchtigung des Lehrlings gesorgt. Vgl. D. Junge Dtschl. 1935, 426; 1936, 44.

2. Die Betriebs- und Berufszugehörigkeit.

a. Gewichtigere Bedenken bestehen indessen darüber, ob bei einem Lehrling eine nur zweijährige Tätigkeit im gleichen Berufs- oder Gewerbezweige[57]) für die Ernennung zum Vertrauensmann genügt, wie dies in § 8 AOG allgemein für das Berufungsverfahren eines Vertrauensmannes vorgeschrieben ist. Aber auch diese Frage dürfte zu bejahen sein. Zwar soll mit der Forderung nach einer zweijährigen Tätigkeit im Berufs- oder Gewerbezweige eine gewisse Gewähr dafür gegeben sein, daß der Gefolgsmann, der als Vertrauensmann in Aussicht genommen wird, die für dieses verantwortungsvolle Amt erforderliche fachliche Eignung und Sachkunde besitzt. Zwei Jahre sind aber eine hinreichende Zeit, um selbst einem Lehrling oder vielleicht gerade dem Lehrling, der zu seiner Ausbildung in vielen Zweigen seines Faches beschäftigt wird, einen Ein- und Überblick über seinen Berufszweig zu vermitteln.

Für dieses Ergebnis spricht ferner, daß das Schrifttum[58]) auch sonst bei der Berechnung der Zugehörigkeit eines Arbeiters oder Angestellten zum Beruf oder Gewerbe die Lehrlingszeiten mitzählt. Hier aber deswegen, weil der Lehrling noch nicht Arbeiter oder Angestellter ist, einen Unterschied zu machen und die Tätigkeit des Lehrlings nicht als Tätigkeit im Berufszweige anzusehen, ist kein Grund vorhanden.

Es ist im Schrifttum[59]) allgemein anerkannt, daß von der Voraussetzung der zweijährigen Berufs- oder Gewerbezugehörigkeit in besonderen Fällen Ausnahmen zulässig sind, z. B. wenn keine oder nicht genügend Gefolgsmänner vorhanden sind, die — neben den sonstigen Voraussetzungen, vgl. § 8 S. 2 — zwei Jahre im

---

[56]) Amtl. Verlautbarung des RAM, DAR 1934, 117.

[57]) Der Begriff des Berufszweiges ist an die Tätigkeit des Einzelnen anzuknüpfen, er ist also subjektiv zu bestimmen. Denn „eine durch Ausbildung oder längere Tätigkeit erworbene Vertrautheit mit den fachlichen Anforderungen dürfte wohl die vom Gesetz erwartete Grundlage sein." (Dersch, § 8 Anm. 5). Der Begriff des Gewerbezweiges ist dagegen objektiv zu bestimmen. Es ist nicht von der Art der persönlichen Arbeit auszugehen, sondern „die Zugehörigkeit zu einem Gewerbezweig wird durch die Tätigkeit in einem Betriebe begründet, der als solcher dem Gewerbe zuzurechnen ist." (Hueck-Nipperdey-Dietz, § 8 Anm. 6.)

[58]) Dersch, § 8 Anm. 5; Mansfeld-Pohl, § 8 Anm. 2c; vgl. auch LAG Kassel in Arbeitsr. S. 23, 44; LAG Schneidemühl in Arbeitsr. S. 24, 91, die für die Frage der einjährigen Beschäftigung in § 56 AOG die Lehrzeit mitrechnen.

[59]) Hueck-Nipperdey-Dietz, § 8 Anm. 17; Mansfeld-Pohl, § 8 Anm. 2b; vgl. auch Amtl. Verlautbarung des RAM, DAR 1934, 117: „Von den Voraussetzungen . . . einer zweijährigen Tätigkeit im gleichen oder verwandten Berufs- oder Gewerbezweig kann gleichfalls abgesehen werden, wenn in besonderen Ausnahmefällen Personen, die neben den sonstigen Voraussetzungen auch den Erfordernissen des Alters und der zweijährigen Zugehörigkeit zum Berufs- oder Gewerbezweige nicht entsprechen, nicht vorhanden sind."

gleichen Berufe oder Gewerbe tätig sind. Eine derartige Sachlage wird allerdings nur selten vorkommen, denn die Berechnung der Zugehörigkeit zu einem Berufe oder Gewerbe hat in entgegenkommender Weise zu erfolgen — das ergibt sich schon aus dem Hinweis auf die Tätigkeit auch in „verwandten" Zweigen. Immerhin ist ein solcher Fall denkbar. M. E. ist es aber bei einem Lehrling — auch in derartigen Ausnahmefällen — unzulässig, von dem Erfordernis der zweijährigen Berufs- oder Gewerbezugehörigkeit abzusehen. Denn wenn der Lehrling noch nicht einmal zwei Jahre im Berufe tätig gewesen ist, fehlt die nötige Sicherung, die wirklich gewährleistet, daß der Lehrling auch über eine gewisse fachliche Eignung und Sachkunde verfügt, auf die doch das AOG entscheidenden Wert legt. Die Berufung eines Lehrlings unter Nichtbeobachtung der Voraussetzung der zweijährigen Berufs- oder Gewerbezugehörigkeit ist mit dem Zweck des Lehrverhältnisses, der Ausbildung des Lehrlings, nicht vereinbar.

b. Weiter verlangt das Gesetz in § 8, daß der für das Amt eines Vertrauensmannes in Aussicht genommene Gefolgsmann mindestens ein Jahr dem Betriebe oder dem Unternehmen angehört. Es fragt sich also, ob der Lehrling schon nach einer nur einjährigen Betriebszugehörigkeit in der Lage ist, die Aufgaben eines Vertrauensmannes „zum Wohle des Betriebes und der Gemeinschaft aller Volksgenossen unter Zurückstellung eigennütziger Interessen" (§ 10) zu erledigen. In den meisten Fällen wird allerdings eine solche Fragestellung überflüssig sein, da die Forderung der einjährigen Betriebszugehörigkeit von der Voraussetzung der zweijährigen Berufszugehörigkeit mit umfaßt wird. Nur in seltenen Fällen, etwa dann, wenn der Lehrling zuvor als ungelernter Arbeiter in einem anderen Betriebe desselben Gewerbezweiges beschäftigt war, wird diese Frage praktisch werden können. Aber auch in diesen Fällen ist eine nur einjährige Tätigkeit im Betriebe als ausreichend für die Berufung eines Lehrlings anzusehen, denn die eigentliche Sachkenntnis wird durch die zweijährige Berufszugehörigkeit gewährleistet. An der Voraussetzung der einjährigen Betriebszugehörigkeit würde also die Berufung eines Lehrlings zum Vertrauensmann nicht scheitern.

Auch hier wird es im Schrifttum [60]) allgemein für zulässig gehalten, daß von dem Erfordernis der einjährigen Betriebszugehörigkeit abgesehen wird, wenn sonst die Bildung eines Vertrauensrates nicht möglich wäre. Jedoch erübrigt es sich, auf die Frage

[60]) Vgl. oben S. 29 und Anm. 59.

näher einzugehen, ob auch bei Lehrlingen diese Voraussetzung der einjährigen Zugehörigkeit zum Betriebe außer Acht gelassen werden kann. Denn wenn schon von dem Erfordernis der zweijährigen Berufszugehörigkeit bei einem Lehrling nicht abgegangen werden kann (s. o. S. 30), so muß dies erst recht hier gelten. Es ist also unzulässig, daß ein Lehrling, der noch nicht ein Jahr im Betriebe beschäftigt ist, — auch in Ausnahmefällen — zum Vertrauensmann berufen wird.

3. Das Mindestalter.

Die Berufung eines Lehrlings wird jedoch meist aus dem Grunde nicht möglich sein, weil er noch nicht das fünfundzwanzigste Lebensjahr vollendet haben wird. Dies ist jedoch nach § 8 AOG unbedingte Voraussetzung für das Amt eines Vertrauensmannes. Nur in seltenen Fällen, etwa wenn jemand längere Zeit beim Arbeitsdienst oder der Wehrmacht gedient hat und sich dann noch entschließt, eine geregelte Lehrzeit durchzumachen, oder wenn jemand nach dem Abitur noch mehrere Semester studiert hat und erst dann in eine Lehre eintritt, wird dieser Lehrling das erforderliche Mindestalter haben.

Auch von dem Erfordernis der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres wird allgemein abgesehen[61]), wenn keine oder nicht genügend Gefolgsleute im Betriebe tätig sind, die den in § 8 aufgezählten Voraussetzungen entsprechen, es sind z. B. in einem Betriebe vorwiegend nichtarische Personen beschäftigt, die nicht Mitglieder der Deutschen Arbeitsfront sein dürfen. Hier können dann auch jüngere Gefolgschaftsmitglieder zu Vertrauensmännern berufen werden. Dies gilt m. E. auch für den Lehrling. Denn mit der Forderung eines höheren Lebensalters bringt das Gesetz nur zum Ausdruck, daß eine gewisse Abgeklärtheit und Reife für das Amt eines Vertrauensmannes erforderlich ist. Die fachliche Eignung dagegen und das notwendige Sachverständnis, das ein Vertrauensmann unbedingt haben muß, wird durch die einjährige Betriebsangehörigkeit und die zweijährige Berufs- oder Gewerbezugehörigkeit gewährleistet. Von diesen beiden Voraussetzungen kann bei einem Lehrling — das war oben (S. 30) festgestellt worden — nicht abgegangen werden. Über einen gewissen Grundstock an Kenntnissen verfügt also der Lehrling immer, auch wenn er nicht das vorgeschriebene Alter von fünfundzwanzig Jahren hat. Es kann daher auch einmal in einzelnen Fällen auf die Abgeklärtheit und Reife eines Vertrauensmannes verzichtet werden. Man muß

---

[61]) Hueck-Nipperdey-Dietz, § 8 Anm. 17; Mansfeld-Pohl, § 8 Anm. 2 b; vgl. auch Amtl. Verlautbarung des RAM, DAR 1934, 117.

dabei immer berücksichtigen, daß es sich um „besondere Ausnahmefälle" [62]) handelt, in denen ein Abgehen von dem gesetzlich geforderten Lebensalter zulässig ist.

4. Die Rechtsfolgen der Berufung eines Lehrlings, die entgegen den Vorschriften des § 8 AOG erfolgt ist.

An dieser Stelle ist noch kurz auf die Rechtswirkungen hinzuweisen, die die Berufung eines Lehrlings nach sich zieht, der nicht den Voraussetzungen des § 8 AOG entspricht.

a. Hat der Lehrling nicht die für das Amt des Vertrauensmannes erforderlichen besonderen menschlichen Eigenschaften oder bietet er nicht die Gewähr des jederzeitigen Einsetzens für den nationalen Staat, so handelt es sich um einen Mangel einer sog. Mußvoraussetzung [63]). Jedoch hat das Fehlen einer dieser beiden Mußvoraussetzungen mit Rücksicht auf die Rechtssicherheit nicht — wie sonst — die ipso iure Nichtigkeit der Berufung zur Folge; denn da für die Entscheidung politische Erwägungen maßgebend sind, würde es häufig zweifelhaft sein, ob jemand Vertrauensmann ist oder nicht. Es obliegt hier vielmehr dem Treuhänder der Arbeit, zur Abberufung zu schreiten, sobald er die Überzeugung gewonnen hat, daß bei dem betreffenden Vertrauensmann eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt ist, § 14 Abs. 2 AOG [64]).

b. Dagegen sind die in § 8 S. 1 AOG genannten Erfordernisse des fünfundzwanzigjährigen Lebensalters, der einjährigen Betriebszugehörigkeit und der zweijährigen Berufs- oder Gewerbezugehörigkeit nur sog. Sollvoraussetzungen [65]). Die Berufung eines Gefolgsmannes unter Nichtbeobachtung einer solchen Sollvoraussetzung

---

[62]) Amtl. Verlautbarung des RAM, DAR 1934, 117.
Unrichtig ist es aber, wenn die NSBO-Richtlinien (abgedruckt bei Sell, S. 10) bestimmen: „Es ist davon auszugehen, daß in erster Linie geeignete Parteigenossen, NSBO-Mitglieder, als Vertrauensmänner aufgestellt werden, selbst wenn sie jünger sind und unter den übrigen über 25 Jahre alten Mitgliedern der Gefolgschaft auch geeignete Persönlichkeiten vorhanden sind." Nur in einzelnen Ausnahmefällen, wenn keine Gefolgsleute vorhanden sind, die den Voraussetzungen des § 8 entsprechen, ist ein Abgehen von der Altersbestimmung des § 8 berechtigt.

[63]) Auf den Unterschied zwischen Soll- und Mußvoraussetzungen in § 8 und ihre verschiedenen Rechtsfolgen kann hier nicht eingegangen werden. Vgl. hierzu Hueck-Nipperdey-Dietz, § 8 Anm. 15 ff; Mansfeld-Pohl, § 8 Anm. 3; Dersch, § 8 Anm. 10.

[64]) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, § 8 Anm. 21; § 14 Anm. 14; Dersch, § 8 Anm. 10 b.

[65]) s. o. Anm. 63.

ist voll rechtswirksam. Es bleibt jedoch dem Treuhänder der Arbeit überlassen, ob er den betreffenden Gefolgschaftsangehörigen wegen sachlicher oder persönlicher Ungeeignetheit nach § 14 Abs. 2 AOG abberufen will. Die Entscheidung darüber, ob der Vertrauensmann geeignet oder ungeeignet für das Amt ist, hat der Treuhänder nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen[66]). Fehlt also dem Lehrling das erforderliche Mindestalter von 25 Jahren, so hat der Treuhänder zu prüfen, ob der Lehrling ungeeignet und deswegen abzuberufen ist. Eine Abberufung nur aus dem Grunde, weil der Vertrauensmann den Sollvoraussetzungen nicht entspricht, wird man nur in den seltensten Fällen für zulässig halten können. Hueck-Nipperdey-Dietz[67]) führen als Beispiel hierfür an: Wenn es sich um ein bewußtes verbotenes Außerachtlassen der Gesetzesbestimmungen handele, so habe der Treuhänder, schon um dem Gesetz die nötige Beachtung zu verschaffen, zu einer Abberufung zu schreiten. Man könne hier von sachlicher Ungeeignetheit sprechen. Das Gleiche muß m. E. auch dann gelten, wenn ein Lehrling berufen ist, der noch nicht ein Jahr im Betriebe oder noch nicht zwei Jahre im Berufs- oder Gewerbezweige tätig gewesen ist. Denn es ist unmöglich, daß ein Lehrling sich in kürzerer Zeit die für das Amt eines Vertrauensmannes erforderlichen Erfahrungen und Kenntnisse aneignet[68]). Ein solcher Lehrling ist in jedem Falle als sachlich ungeeignet vom Treuhänder auf Grund des § 14 Abs. 2 AOG abzurufen.

IV. Lehrling und Betriebsjugendwalter.

Aus den bisherigen Erörterungen und Feststellungen ergibt sich, welchen Wert und welche Bedeutung sowohl aus sachlichen Gründen[69]) als auch im Hinblick auf die Stärkung der persönlichen Verbundenheit zwischen dem Betriebsführer und seinen Lehrlingen[70]) die Berufung eines Lehrlings zum Vertrauensmann hat. Es fragt sich nun, wie die Rechtslage ist, wenn ein Lehrling nicht zum Vertrauensmann bestellt ist oder bestellt werden kann, weil er nicht die Voraussetzungen des § 8 AOG erfüllt. Da das Gesetz schweigt, besteht die Gefahr, daß in größeren Betrieben eine enge persönliche Fühlungnahme des Betriebsführers mit seinen Lehrlingen nicht möglich ist. Hier hat eine gemeinsam von der Deutschen Arbeitsfront und der Hitler-

[66]) Vgl. Mansfeld-Pohl, § 14 Anm. 4 a; Dersch, § 14 Anm. 2 b; Franke, Der Vertrauensrat, S. 18.
[67]) Hueck-Nipperdey-Dietz, § 8 Anm. 18.
[68]) Vgl. dazu oben S. 30.
[69]) Vgl. dazu oben S. 26; 29.
[70]) Vgl. dazu oben S. 27.

Jugend getroffene Anordnung[71]) eingegriffen und zur Stärkung des Vertrauensverhältnisses im Betriebe und zur Sicherung einer engen Verbindung zwischen Betriebsführung und Betriebsnachwuchs den „Jugendwalter des Betriebes" (früher „Sprecher der Jugend") eingeführt. Der Betriebsjugendwalter, der Angehöriger der nationalsozialistischen Bewegung sein soll, wird von dem Betriebswalter im Einvernehmen mit der Jugendabteilung der Kreiswaltung der DAF ernannt. Er hat die Aufgabe, die Jugendlichen seines Betriebes zu betreuen, dem Betriebsführer die Sorgen, Wünsche und Anregungen der Jugendlichen zu unterbreiten, bei den Jugendlichen das richtige Verständnis für die Maßnahmen des Betriebsführers zu wecken und zu fördern und die Betriebs- und Dienstgemeinschaft zu pflegen. Von seinem Einfluß hängt es ab, ob seine Arbeitskameraden von dem Willen zur beruflichen Höchstleistung mitgerissen werden und ob sie bereit sind, vor ihre eigenen Wünsche und Forderungen die Leistung für die Gemeinschaft zu setzen[72]). Insofern hat also der Betriebsjugendwalter, ohne Vertrauensmann zu sein, doch die gleichen Aufgaben wie ein Vertrauensmann; er hat dabei in erster Linie die Interessen der jugendlichen Arbeiter, vor allem der Lehrlinge, wahrzunehmen, soweit man heute überhaupt noch von einer Interessenwahrnehmung sprechen kann.

---

[71]) Abgedruckt in D. Junge Dtschl. 1935, 426; Vgl. auch D. Junge Junge Dtschl. 1936, 44.

[72]) Vgl. die Mitteilung aus „Der Deutsche" Nr. 97/1934, abgedruckt bei Dersch, S. 55; ferner D. Junge Dtschl. 1935, 228; 1935, 414; 1936, 44.

5. Kapitel.

Die Befähigung des Lehrlings zur Führung des Betriebes.

I. Der Lehrling als Führer des Betriebes.

Nach den bisherigen Ausführungen ist es durchaus möglich, daß der Lehrling die Stellung eines Vertrauensmannes einnimmt. Als solcher hat er dann im wesentlichen die Aufgabe, den Betriebsführer zu beraten. Es erhebt sich nun aber die weitere Frage, ob er darüber hinaus auch — selbst entscheidender — Führer des Betriebes sein kann.

Dieser Fall wird allerdings nicht praktisch, wenn der Lehrling — etwa durch Erbschaft — das Unternehmen, in dem er tätig ist, erwirbt. Zwar wird er dadurch selbst Unternehmer und damit entsprechend § 1 AOG auch Betriebsführer. Aber im gleichen Augenblick verliert er seine Lehrlingseigenschaft, denn er kann nicht als Unternehmer und Lehrling gleichzeitig Partei des Lehrvertrages sein[73]).

Bedeutsam wird die Frage aber dann, wenn der Lehrling gemäß § 3 Abs. 3 AOG zum Ersatzführer bestellt werden soll, weil dem Unternehmer die Führereigenschaft aberkannt worden ist. In größeren Unternehmen wird dieser Fall allerdings wohl niemals eintreten, da hier für eine solche Stellung immer geeignetere Personen als gerade ein Lehrling vorhanden sein werden. Von Bedeutung kann diese Frage aber für kleinere Betriebe (Familienbetriebe) sein, wenn z. B. ein Unternehmer, dem durch das ehrengerichtliche Urteil die Fähigkeit, Führer des Betriebes zu sein, aberkannt ist, seinen Sohn, der als Lehrling in seinem Betriebe beschäftigt ist, zum Ersatzführer bestellen will. Da das ehrengerichtliche Urteil den Unternehmer in seiner Unternehmerstellung — wenigstens theoretisch — nicht beeinträchtigt, bleibt hier — anders als in dem oben besprochenen Fall — das zwischen ihm und dem Lehrling bestehende Lehrverhältnis unberührt.

---

[73]) Vgl. auch bei Schuldverhältnissen den Schuldtilgungsgrund der „Konfusion", wenn Forderung und Verbindlichkeit sich in einer Person vereinigen; vgl. dazu Enneccerus-Lehmann, § 76.

Der nach § 3 Abs. 3 AOG zu bestellende Führer ist ein echter Betriebsführer [74]). Es fragt sich also, ob der Lehrling den Aufgaben die der Betriebsführer zu erfüllen hat, gewachsen sein kann. Dies erscheint deswegen zweifelhaft, weil der Lehrling meist noch in jugendlichem Alter steht und weil er erst die Grundlagen für seine spätere Berufsausübung erlernen will und soll.

Die Aufgaben, die an den Führer des Betriebes gestellt werden, sind äußerst verantwortungsvoll. Der Betriebsführer hat die Betriebsgemeinschaft zu leiten, er entscheidet der Gefolgschaft gegenüber in allen betrieblichen Angelegenheiten und er hat für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen (§ 2 AOG). Diese Aufgaben stellen in jeder Beziehung erhebliche Anforderungen an den Betriebsführer, sie verlangen eine gewisse Abgeklärtheit und Reife und vor allem umfassende fachliche, aber auch wirtschaftliche Kenntnisse. Diesen Anforderungen dürfte ein Lehrling nach seinem Ausbildungsstand und seinem Lebensalter nicht genügen. Er kann wohl im Vertrauensrat seine Meinung äußern, etwa bei der Beratung der Arbeitszeit oder der Arbeitspausen und dergleichen mehr. Er ist aber nicht in der Lage, in diesen Dingen selbständig zu entscheiden. Dazu fehlt ihm der erforderliche Überblick über den gesamten Betrieb. Zudem hätte er von der Tragweite seiner Entscheidungen und ihren Auswirkungen auf die Betriebs- und Volksgemeinschaft wohl kaum eine genügend klare Vorstellung.

Für dieses Ergebnis spricht ferner der Umstand, daß — wie sich aus § 3 Abs. 2 S. 1 Halbs. 2 AOG ergibt — Führerentscheidungen nur treffen darf, wer im Betriebe in leitender Stellung tätig ist. Nur derjenige, der an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligt ist, besitzt die notwendige Selbständigkeit, um auch die Verantwortung für eine Entscheidung in betrieblichen Angelegenheiten übernehmen zu können. Diese Selbständigkeit fehlt dem Lehrling; er ist vielmehr in seiner Stellung als Lernender in weitestem Umfange an Weisungen gebunden und zu strengem Gehorsam gegenüber seinem Lehrherrn verpflichtet (§ 127 a GewO). Es würde sich nicht mit der Stellung als Lehrling vereinbaren lassen, wenn er, der im Rahmen des Lehrverhältnisses Anweisungen hinnehmen muß, in der Betriebsgemeinschaft selbst Anweisungen erteilen könnte.

Da der Lehrling also die Aufgaben eines Betriebsführers nicht erfüllen kann, so kann er nicht gemäß § 3 Abs. 3 AOG zum Ersatzführer bestellt werden.

---

[74]) Bodmann, Arbeitsr. u. Volksl. 1934, 220/223; Rhode, DAR 1935, 154,

II. Der Lehrling als Stellvertreter des Betriebsführers.

Zu prüfen bleibt ferner, ob ein Lehrling etwa zum Stellvertreter des Betriebsführers bestellt werden kann. Naturgemäß wird diesem Fall ebenfalls nur geringe praktische Bedeutung zukommen, jedoch sind — wieder in kleineren Betrieben — solche Fälle möglich.

Im Anschluß an Hueck-Nipperdey-Dietz[75]) sind drei Fälle der Stellvertretung zu unterscheiden: Verdrängende Stellvertretung, Verhinderungs-Stellvertretung und Einsetzung eines Unterführers.

1. Der verdrängende Stellvertreter.

Verdrängende Stellvertretung liegt vor, wenn der Unternehmer, der sein Unternehmen nicht selbst leitet, gemäß § 3 Abs. 2 S. 1 AOG einen Vertreter bestellen muß. In diesem Falle ist nach richtiger Ansicht nicht der Unternehmer Führer des Betriebes im Sinne des Gesetzes, sondern der sog. verdrängende Stellvertreter[76]). In seiner Hand liegt die gesamte Entscheidungsmacht und Verantwortung eines Betriebsführers. Damit ist aber schon gesagt, daß ein Lehrling nicht zum verdrängenden Stellvertreter bestellt werden kann. Das ergibt sich ohne weiteres aus den Erwägungen, die im vorigen Abschnitt angestellt wurden (s. S. 36).

2. Der Verhinderungs-Stellvertreter.

Auch für den Fall einer vorübergehenden Verhinderung, etwa bei einer Krankheit oder Reise, kann der Führer des Betriebes einen Stellvertreter bestellen. Hier bleibt jedoch der Unternehmer Führer des Betriebes in vollem Umfange. Erst wenn der Führer tatsächlich verhindert ist, tritt der Stellvertreter im Rahmen seiner Vollmachten in die Führerstellung ein. Er ist auch an Weisungen des Führers gebunden. Man könnte daher hier eher geneigt sein, auch den Lehrling als stellvertretenden Führer anzuerkennen. Dem widerspricht aber, daß auch der Verhinderungs-Stellvertreter dann, wenn er den Führer vertritt, insoweit Führeraufgaben zu erledigen hat[77]), denen der Lehrling wieder mit Rücksicht auf seine besondere Stellung im Betriebe nicht gewachsen ist (s. o. S. 36).

---

[75]) Hueck-Nipperdey-Dietz, § 3 Anm. 9, 23 und 24. — Auf diese Unterscheidung kann im Rahmen dieser Arbeit nicht näher eingegangen werden.

[76]) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, § 3 Anm. 9—11; Potthoff, Wirtschafts- u. Sozialr. 1934, 21; Bodmann, Arbeitsr. u. Volkst. 1934, 222.

[77]) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, § 3 Anm. 23.

3. Der Unterführer.

Der Führer kann auch für bestimmte Aufgaben von geringerer Bedeutung einen Stellvertreter bestellen. Es ist dies der in § 3 Abs. 2 S. 2 AOG geregelte Fall. Dieser Unterführer vertritt den Führer des Betriebes nicht in seiner gesamten Führerstellung, sondern nur in einzelnen Angelegenheiten. Diese müssen aber von geringerer Bedeutung sein, d. h. sie dürfen „den ganzen Gang des Betriebes kaufmännisch oder technisch nicht wesentlich beeinflussen, sondern nur als nebensächliche Begleiterscheinungen auftreten" [78]). Die Rechtsstellung dieses Unterführers ist eine bei weitem andere als die der übrigen Stellvertreter. Der Unterführer hat nicht Führermaßnahmen zu treffen, sondern nur einzelne unbedeutendere Angelegenheiten wahrzunehmen. Hier kann man es wohl für zulässig halten, daß auch ein Lehrling zum Unterführer bestellt wird. Die Stellung als Unterführer ist durchaus mit dem Berufsausbildungszweck zu vereinbaren.

Ein Anhaltspunkt für die Richtigkeit dieser Entscheidung läßt sich auch aus dem AOG selbst entnehmen. Denn für den Unterführer gilt — im Gegensatz zum verdrängenden und Verhinderungs-Stellvertreter — die Bestimmung, daß nur an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Personen Stellvertreter sein können, nicht (§ 3 Abs. 2 S. 3). Es ist also nicht einzusehen, weshalb ein Lehrling nicht Unterführer werden könnte.

---

[78]) Dersch, § 3 Anm. 3 a.

6. Kapitel.

Betriebsordnung und Lehrvertrag.

I. Allgemeines.

Die Stellung eines Gefolgschaftsmitgliedes im Betriebe wird nicht zuletzt entscheidend bestimmt durch die Betriebsordnung [79]) [80]). Man wird daher auch die Frage aufwerfen müssen, ob eine solche Betriebsordnung in vollem Umfange auch auf das Lehrverhältnis Anwendung findet. Zwei Fragen sind hier zu klären, nämlich einmal, ob überhaupt die Betriebsordnung Bestimmungen für Lehrverhältnisse enthalten kann, und die weitere Frage, welche Bestimmungen der Betriebsordnung im einzelnen Falle auf den Lehrling anwendbar sind.

Man könnte zu der Ansicht neigen, daß das Lehrverhältnis in der Betriebsordnung nicht geregelt werden könne, weil nach § 26 AOG die Pflicht zum Erlaß einer Betriebsordnung nur besteht im Falle der Beschäftigung von mindestens zwanzig „Angestellten und Arbeitern". Indessen wird man hier keinen Unterschied zwischen dem Arbeitsverhältnis der Arbeiter und Angestellten und einem Lehrverhältnis machen dürfen. Das ergibt sich aus Sinn und Zweck der Betriebsordnung: Sie will die Arbeitsbedingungen, und zwar sämtliche Arbeitsbedingungen der in einem Betriebe Beschäftigten regeln und einheitlich gestalten. Dieses Ziel würde aber nicht erreicht, wenn man einer Gruppe von Beschäftigten allein deswegen, weil sie im wesentlichen nur zum Zwecke der Ausbildung Arbeit leistet, eine Sonderstellung einräumen wollte. Gewichtige Gründe dafür, daß die Regelung des Lehrverhältnisses in der Betriebsordnung mit der Stellung als Lehrling unvereinbar ist, liegen nicht vor.

Diese Ansicht findet eine Stütze in § 30 AOG. Diese Vorschrift, die von den Rechtswirkungen der Betriebsordnung handelt, besagt,

---

[79]) Betriebsordnungspflichtig sind Betriebe, in denen in der Regel mindestens zwanzig Angestellte und Arbeiter beschäftigt sind.

[80]) Die Betriebsordnung ist ihrer Rechtsnatur nach eine autonome Satzung, die objektives Recht für die Arbeitsverträge erzeugt; sie ist ein Betriebsgesetz, das vom Führer des Betriebes als Repräsentant des sozialrechtlichen Verbandes „Betriebsgemeinschaft" kraft der dieser öffentlichen Organisation vom Staate verliehenen Satzungsgewalt (Autonomie) erlassen wird. Vgl. hierzu die Untersuchungen von Dersch, DAR 1934, 65 (70); Huber JW 1934, 1017 (1019); Herschel, Arbeitsr. u. Volkst. 1934, 58 (59); Rößler, S. 26/27.

daß die Bestimmungen der Betriebsordnung als Mindestbedingungen „für die Betriebsangehörigen" rechtsverbindlich sind[81])[82]). Da der Lehrling, wie oben (S. 13) festgestellt wurde, der Betriebsgemeinschaft angehört, muß auch das Lehrverhältnis grundsätzlich geeignet sein, in der Betriebsordnung geregelt zu werden.

Besonderen Schwierigkeiten begegnet nun aber die weitere Frage, welche Bestimmungen in einer Betriebsordnung auf den Lehrling Anwendung finden sollen. Die Antwort liegt allerdings eindeutig auf der Hand, wenn ausdrücklich gesagt wird, daß es sich um Bestimmungen für Lehrlinge handele. Anders ist es aber, wenn ein solcher Hinweis fehlt. Hier bedarf es dann der Auslegung. Es wird in erster Linie darauf ankommen müssen, ob die für Arbeiter und Angestellte gedachte Regelung mit dem Wesen und Zweck des Lehrvertrages, vor allem dem Ziel der Ausbildung zu einem tüchtigen Facharbeiter, und mit der Jugendlichkeit nicht in Widerspruch steht.

Zu beachten ist ferner, daß ein solcher Widerspruch auch nicht bestehen darf gegenüber etwaigen gesetzlichen Sonderregelungen des Lehrverhältnisses[83]). Solche kennt z. B. die Gewerbeordnung (vgl. §§ 126 a ff, 139 i) und das Handelsgesetzbuch (vgl. § 76). Eine zwingende Regelung des Lehrlingswesens kann außerdem auch nach §§ 81 a Z. 3, 103 e Abs. 1 Z. 1 GewO und § 43 Abs. 1 Z. 2 a 1. HandwerksOO von den Innungen und Handwerkskammern aus erfolgen.

---

[81]) Damit ist der Grundsatz der Unabdingbarkeit der Betriebsordnung ausgesprochen. Diese Unabdingbarkeit besteht.

a. aus der unmittelbaren Einwirkung. Die Bestimmungen der Betriebsordnung wirken unmittelbar auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse der von ihr betroffenen Beschäftigten ein, und zwar mit normativer Kraft. Die Rechtsnormen der Betriebsordnung beherrschen wie die Normen des Gesetzesrechts die Vertragsverhältnisse unmittelbar. (a. A. Dersch, § 30 Anm. 3 a; Franke, Die Betriebsordnung, S. 14; Potthoff, S. 31 u. 48, die die Meinung vertreten, daß die Normen der Betriebsordnung in die Arbeitsverträge eingehen; dagegen Nikisch, S. 47; auf den Unterschied dieser Ansichten kann hier nicht eingegangen werden.)

b. aus der zwingenden Wirkung. Die Parteien können keine von der Betriebsordnung abweichenden Vereinbarungen zuungunsten des Beschäftigten treffen. Der Verstoß arbeitsvertraglicher Abmachungen gegen die Normen der Betriebsordnung führt zur Unwirksamkeit der vertraglichen Abrede. Der Einzelarbeitsvertrag wird insoweit durch die Bestimmungen der Betriebsordnung ersetzt.

Jedoch ist die arbeitsvertragliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen zugunsten des Beschäftigten zugelassen. (Günstigkeitsprinzip.)

Vgl. hierzu im Einzelnen: Hueck-Nipperdey-Dietz, § 30 Anm. 12—23; Mansfeld-Pohl, § 30 Anm. 2 a—b; Dersch, § 30 Anm. 3 a—b.

[82]) Das Gleiche gilt auch für die vom Treuhänder der Arbeit gemäß § 19 Abs. 1 Z. 3 AOG erlassene Betriebsordnung. Es gilt aber nicht für die sog. unechte Betriebsordnung, die in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten errichtet wird. Denn diese unechte Betriebsordnung ist keine Betriebsordnung im Sinne des AOG (vgl. Dersch, § 26 Anm. 2 c; Potthoff, S. 43); sie kann daher für die Erörterung außer Betracht bleiben.

[83]) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, § 26 Anm. 77; Potthoff, S. 49.

Auch mit diesen Regelungen darf sich eine Betriebsordnung nicht in Widerspruch setzen[84]).

Im Folgenden soll versucht werden, die Anwendbarkeit einiger der wesentlichsten Bestimmungen der Betriebsordnung auf das Lehrverhältnis zu prüfen.

II. Die Regelung der Arbeitszeit für den Lehrling.

1. Die Beschränkungen nach der AZO.

Es sollen zunächst die Bestimmungen der Betriebsordnung, die sich mit der Arbeitszeit befassen, betrachtet werden. Die Regelung von Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit gehört nach § 27 Abs. 1 Z. 1 AOG zum notwendigen (obligatorischen) Inhalt der Betriebsordnung. Eingeschlossen in die Bestimmungen über die zeitliche Lage der Arbeitszeit ist dabei die Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit (48 Stunden) auf die einzelnen Werktage. Zwar ist in § 3 Abs. 1 AZO der regelmäßige Achtstunden-Arbeitstag gesetzlich festgelegt, jedoch ist in § 4 eine andere Verteilung der Arbeitszeit als Ausgleich für eintretende Ausfälle vorgesehen. Von dieser Befugnis haben die Betriebsordnungen in weitem Umfange Gebrauch gemacht, um dadurch für die Betriebsangehörigen einen freien Sonnabend-Nachmittag zu schaffen[85]). Dieser Regelung unterliegt grundsätzlich nach der ausdrücklichen Vorschrift des § 2 AZO auch der Lehrling. Jedoch hat der Führer des Betriebes bei Festlegung der Arbeitszeit bestimmte Beschränkungen, die sich aus der AZO für den Lehrling ergeben, zu beachten. So dürfen nach § 17 Abs. 3 Lehrlinge unter 14 Jahren, die nicht mehr zum Besuch der Volksschule verpflichtet sind, nicht länger als sechs Stunden beschäftigt werden. Aber auch für die Lehrlinge über 14 Jahre, allerdings nur die gewerblichen Lehrlinge, gilt eine besondere Höchstarbeitszeit, § 17 Abs. 3: jugendliche Arbeiter zwischen 14 und 16 Jahren dürfen nicht länger als zehn Stunden täglich beschäftigt werden; auf die kaufmännischen Lehrlinge bezieht sich diese Vorschrift nicht. Weiter besteht für die gewerblichen Lehrlinge ein Nachtarbeitsverbot, § 19: Sie dürfen während der Nachtzeit, d. i. von abends 8 Uhr bis morgens 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Außerdem haben sie nach § 20 Abs. 2 Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit: Zwischen der Stunde des Arbeits-

[84]) Vgl. Landmann-Rohmer, S. 495; Rohlfing, JW 1932, 3426.

[85]) So die Betriebsordnungen der Fried. Krupp Grusonwerk AG (Anhang zu § 2 Abs. 2), Schäffer & Budenberg GmbH (§ 5), Magdeburger Feuerversicherungs-Gesellschaft (Punkt 2), der Fa. Heinrich Mittag (Punkt 4), der Fa. Paul Gorgaß (V, 2).

beginns am nächsten Vormittag und dem Ende des Arbeitsschlusses am Vorabend muß eine Ruhezeit von 11 Stunden liegen. Eine Betriebsordnung also, die als Arbeitszeit (z. B. für eine Nachtschicht) etwa bestimmt:

Arbeitsbeginn 17 Uhr
Arbeitsschluß 2 Uhr (nachts),

würde für den gewerblichen Lehrling, der noch nicht sechzehn Jahre alt ist, insoweit nicht rechtsverbindlich sein, da sie gegen ein Gesetz verstößt.

2. Die Fortbildungsschulzeit als Arbeitszeit.

Der noch nicht achtzehnjährige Lehrling, der gewerbliche sowohl als auch der kaufmännische, ist nach gesetzlicher Vorschrift (§ 76 Abs. 4 HGB, §§ 127, 139 i, 120 GewO) verpflichtet, die Fortbildungsschule (Berufsschule) zu besuchen. Es fragt sich nun, ob die Zeit, die der Lehrling in der Schule verbringt, in die in der Betriebsordnung vorgesehene Arbeitszeit einzurechnen ist. Dies dürfte in Übereinstimmung mit dem Schrifttum [86]) nach geltendem Recht zu verneinen sein, sofern nicht im Lehrvertrage eine gegenteilige Abrede getroffen ist. Dieser Zustand ist zwar bedauerlich, denn die Schulzeit dient in demselben Maße der Ausbildung des Lehrlings wie die praktische Arbeit in Büro oder Werkstatt. Jedoch enthält die AZO keine Bestimmung, die zu einer Anrechnung der Fortbildungsschulzeit auf die Arbeitszeit berechtigt. Es besteht auch keine innere Beziehung zwischen der öffentlichrechtlichen Berufsschulpflicht und dem Arbeitszeitschutz, der den Beschäftigten vor Ausbeutung durch den Unternehmer bewahren will und sich daher gegen die Auswüchse des privatrechtlichen Vertrages wendet [87]).

3. Verpflichtung zur Nachholung der infolge Schulbesuchs versäumten Arbeitsstunden.

Bei dieser Rechtslage entsteht die Frage, ob der Lehrling verpflichtet ist, die durch den Besuch der Fortbildungsschule versäumte Arbeitszeit nachzuholen. Die in § 4 AZO vorgesehene ausgleichsweise Verlängerung der Arbeitszeit an anderen Tagen ist in diesem Falle beim Lehrling nicht möglich, denn es handelt sich bei der Versäumung

[86]) Hueck-Nipperdey, S. 479; Kaskel-Dersch, S. 270, S. 279 Anm. 3; Erdmann-Meissinger, S. 421; Rohmer, S. 23; Rohlfing, S. 8, 17; Bayr. ObLG in GewArch. 26, 457; KG in GewArch. 24, 597; KG in DJZ 1931, 964; KG in Arbeitsr. Spruchs. 1931, 126; OLG Hamburg in GewArch. 28, 606; LAG Hamburg in GewArch. 31, 279.

[87]) Vgl. bayr. ObLG in GewArch. 26, 457; KG in DJZ 1931, 964.

von Arbeitsstunden, die durch den Besuch der Fortbildungsschule bedingt ist, nicht um einen Ausfall, der den ganzen Betrieb oder eine ganze Betriebsabteilung trifft. Dagegen halten Schrifttum und Rechtsprechung ein Nacharbeiten über die gewöhnliche Arbeitsschlußzeit hinaus am Tage der Versäumung selbst für zulässig [88]). Diese Ansicht ist m. E. unzutreffend, denn es sind im Gesetz keine Anhaltspunkte zu finden, aus denen sich die Berechtigung des Lehrherrn ergibt, die versäumte Arbeitszeit nachholen zu lassen. Vielmehr läßt sich umgekehrt aus dem Gesetz herleiten, daß eine solche Verpflichtung des Lehrlings zum Nacharbeiten nicht besteht. Nach § 127 Abs. 1 GewO ist der Lehrherr verpflichtet, den Lehrling zum Besuch der Fortbildungs- oder Fachschule anzuhalten und diesen Schulbesuch zu überwachen; §§ 120 Abs. 1 GewO, § 76 Abs. 4 HGB verlangen vom Lehrherrn, daß er den Lehrlingen, die eine Fortbildungsschule besuchen, die hierzu erforderliche Zeit gewährt; und schließlich enthält § 16 Abs. 5 AZO ein ausdrückliches Beschäftigungsverbot für die Lehrlinge während der Zeit des Fortbildungsschulunterrichts. Der Lehrherr darf also dem Lehrling für diese Zeit keine Arbeiten übertragen, der Lehrling steht nach dem Willen des Gesetzes dem Lehrherrn an den Schultagen nur kürzere Zeit zur Verfügung [89]). Für dieses Ergebnis spricht ferner der Zweck des Lehrverhältnisses, denn beim Lehrvertrag ist — im Gegensatz zum gewöhnlichen Arbeitsvertrag — nicht die Pflicht des Beschäftigten, während bestimmter Stunden Arbeit zu leisten, sondern die Ausbildung das Wesentliche. Auch mit Rücksicht auf das jugendliche Alter des Lehrlings erscheint eine Nachholung versäumter Arbeitsstunden nach Schluß der gewöhnlichen Arbeitszeit nicht zweckmäßig, denn dann würde der Lehrling in Wahrheit zehn Stunden und mehr arbeiten müssen. Dies bedeutet aber für einen so jungen Menschen, wie es der Lehrling im allgemeinen ist, eine sehr erhebliche Überlastung, die ihm nur schädlich sein kann. Zudem wäre ein Nacharbeiten über die gewöhnliche Arbeitsschlußzeit hinaus unvereinbar mit der Bestimmung der Betriebsordnung, die den täglichen Arbeitsschluß festsetzt. Denn diese Bestimmung gilt grundsätzlich, wie oben (S. 41) festgestellt wurde, auch für den Lehrling. Aus allen diesen Erwägungen ergibt sich mithin, daß der Lehrherr nicht berechtigt ist,

---

[88]) Vgl. das in Anm. 86 angeführte Schrifttum.

[89]) a. A. Dehms, S. 69.

den Lehrling die durch den Besuch der Fortbildungsschule versäumte Arbeitszeit nacharbeiten zu lassen [90]) [91]).

III. Die Regelung der Pausen.

Nach § 27 Abs. 1 Z. 1 AOG muß die Betriebsordnung ferner Bestimmungen über die zeitliche Lage der Pausen [92]) enthalten. Diese Pausenregelung in der Betriebsordnung ist auch für den Lehrling verbindlich. Mit Rücksicht auf die Jugend des Lehrlings und insbesondere dann, wenn der Lehrling gerade erst von der Schule entlassen ist, erscheinen zwar längere Unterbrechungen der Arbeitszeit, als sie gewöhnlich in der Betriebsordnung für Arbeiter und Angestellte festgelegt sind, zur Erholung wünschenswert, jedoch kann ein Druck auf die Betriebsführer in dieser Richtung nicht ausgeübt werden. Immerhin sind schon in verschiedenen Betriebsordnungen längere Pausen für Lehrlinge vorgesehen [93]). In jedem Falle sind aber in der Betriebsordnung die besonderen Bestimmungen des § 21 Abs. 2 AZO einzuhalten. Danach ist dem gewerblichen Lehrling bis zu 16 Jahren bei einer Beschäftigungszeit von mehr als vier, aber nicht mehr als sechs Stunden täglich eine viertelstündige Arbeitspause zu gewähren. Bei einer Beschäftigung bis zu acht Stunden täglich hat der Lehrling Anspruch auf eine halbstündige oder zwei viertelstündige Pausen. Wenn länger als acht Stunden gearbeitet wird, ist dem Lehrling mittags eine einstündige, sowie vormittags und nachmittags je eine halbstündige Pause zu gewähren. Sind aber diese gesetzlichen Vorschriften in der Betriebsordnung eingehalten, so sind die Bestimmungen über Anfang und Ende der Pausen auch für den Lehrling rechtsverbindlich.

IV. Die Regelung des Urlaubs.

In diesem Zusammenhang ist auch die Urlaubsfrage zu erörtern. In der Betriebsordnung kann gemäß § 27 Abs. 3 AOG der

---

[90]) So auch D. Junge Dtschl. 1935, 322.

[91]) Auf die Frage, ob der Lehrherr die Zeit des Schulbesuchs bezahlen muß, kann in diesem Zusammenhang nicht eingegangen werden; vgl. dazu unten S. 49 ff.

[92]) Die Pause ist ihrer Rechtsnatur nach eine Unterbrechung der Arbeitszeit; während der für sie bestimmten Dauer ist jede Verpflichtung zur Arbeitsleistung ausgeschlossen. Vgl. Erdmann-Meißinger, S. 470; Warncke in Arbeitsr. 1927, 1016; Hellwig, DAR 1934, 154; KG in **GewArch.** 28, 300; OLG Hamburg in GewArch. 28, 607; RG in GewArch. 29, 608.

[93]) Vgl. die Betriebsordnung der Fried. Krupp Grusonwerk AG (Anhang zu § 2 Abs. 2), der Schäffer & Budenberg GmbH (§ 5).

Urlaub[94]) der Gefolgschaftsangehörigen geregelt werden. Dies ist insbesondere aus dem Grunde wünschenswert, weil nach deutschem Recht eine Verpflichtung zur Gewährung von Urlaub nicht schon kraft Gesetzes besteht. Derartige Bestimmungen in der Betriebsordnung gehören zum zugelassenen (fakultativen) Inhalt, der in der gleichen Weise wie der notwendige Inhalt nach § 27 Abs. 1 der der Betriebsordnung eigentümlichen Rechtswirkung (s. o. Anm. 81) unterliegt. Die Länge des Urlaubs richtet sich in der Regel nach der Zahl der Beschäftigungsjahre[95]). Diese Grundsätze können aber auf den Lehrling keine Anwendung finden; denn jüngere Menschen, die noch in der körperlichen Entwicklung begriffen sind, bedürfen längeren Erholungszeit, zumal die Lehrlinge von der kurz hinter ihnen liegenden Schulzeit her regelmäßig längere Ausspannungen gewöhnt sind. Es muß daher ein allmählicher Übergang zu den kürzeren Urlaubszeiten der Angestellten und Arbeiter geschaffen werden. Dies ist in der Tat in verschiedenen Betriebsordnungen schon geschehen[96]); diese Bestimmungen sind für den Lehrling in vollem Umfang verbindlich.

Die Betriebsordnung kann aber nicht in dem Fall maßgebend sein, wenn in ihr für den Lehrling keine besondere Urlaubsregelung vorgesehen ist. Hier dem Lehrling nur die kürzere Urlaubszeit zuzubilligen, die ein Arbeiter oder Angestellter nach ein- oder zweijähriger Betriebszugehörigkeit zu beanspruchen hat, erscheint mit Rücksicht auf sein jugendliches Alter nicht zulässig. Man kann aus der Tatsache, daß in der Betriebsordnung Bestimmungen über Lehrlinge nicht enthalten sind, im allgemeinen nicht den Schluß ziehen, daß die Lehrlinge zu den Arbeitern und Angestellten zu rechnen sind und demgemäß die in der Betriebsordnung für diese festgesetzten Arbeitsbedingungen auch für die Lehrlinge Gültigkeit hätten; vielmehr wird umgekehrt der Schluß gerechtfertigt sein, daß in einem solchen Falle das Lehrverhältnis keine Regelung in der Betriebsordnung gefunden hat[97]). Die nach der Betriebsordnung den Arbeitern oder Angestellten zustehenden Urlaubszeiten sind mithin für den Lehrling nicht verbindlich; die Urlaubsdauer des Lehrlings bestimmt sich entweder nach den Abmachungen im Lehrvertrage oder mangels einer Ver-

---

[94]) Urlaub ist die den Gefolgschaftsangehörigen zum Zwecke der Erholung für eine bestimmte Zeit gewährte Befreiung von der Arbeitspflicht unter Weiterzahlung des Lohnes. Vgl. Kaskel-Dersch, S. 216; Hueck-Nipperdey, S. 267; RAG in Arbeitsr. S. 1, 68; 9, 526.

[95]) Kaskel-Dersch, S. 216; Hueck-Nipperdey, S. 269.

[96]) So die Betriebsordnung der Magdeburger Feuerversicherungs-Gesellschaft (Punkt 5), der Fried. Krupp Grusonwerk AG (§ 13), der Fa. Polte (§ 16).

[97]) Vgl. RAG in Arbeitsr. S. 11, 389; 14, 551/2.

einbarung danach, was an dem betreffenden Ort für Lehrlinge ihres Berufszweiges üblich ist[98]).

V. Die Lehrlingsvergütung nach der Betriebsordnung

1. Ausdrückliche Regelung in der Betriebsordnung.

In die Betriebsordnung können ferner Bestimmungen über die Höhe des Arbeitsentgelts der Gefolgschaft aufgenommen werden; derartige Bestimmungen gehören gemäß § 27 Abs. 3 AOG zum zugelassenen (fakultativen) Inhalt der Betriebsordnung. Hier erhebt sich nun die Frage, ob die Regelung des Arbeitsentgelts in der Betriebsordnung auch für den Lehrling rechtsverbindlich ist. Es sind zwei Fälle auseinander zu halten: entweder ist die Lehrlingsvergütung ausdrücklich in der Betriebsordnung geregelt, oder aber es sind irgendwelche Sonderbestimmungen über Lehrlinge in der Betriebsordnung nicht enthalten.

Zunächst soll der erste Fall behandelt werden, daß in der Betriebsordnung eine ausdrückliche Regelung für Lehrlinge getroffen ist. § 27 Abs. 3 spricht von „Bestimmungen über die Höhe des Arbeitsentgelts". Ist aber die Lehrlingsvergütung Arbeitsentgelt? Diese Frage ist m. E. entgegen der Rechtsprechung des RAG[99]) zu verneinen, denn der Lehrling leistet dem Lehrherrn in der Regel keine produktive Arbeit, sondern er ist in erster Linie nur zu seiner Ausbildung tätig. Das, was der Lehrling erhält, hat nicht die Bedeutung einer Gegenleistung des Lehrherrn für die von dem Lehrling ihm geleistete Arbeit; vielmehr stellt sich die Lehrlingsvergütung dar als eine Art Unterhaltszuschuß, als Erziehungsbeihilfe, die dem Lehrling gewährt wird, um den Eltern der Lehrlinge die Durchhaltung der Lehrzeit zu erleichtern[100]). Für dieses Ergebnis spricht auch die geschichtliche Entwicklung; denn ursprünglich erhielten die Lehrlinge nichts, vielmehr mußten sie umgekehrt sogar noch ein Lehrgeld an den Lehrherrn zahlen. Erst nach dem Kriege erklärten sich die Lehrherren dazu bereit, dem Lehrling eine geringe Vergütung als Erziehungsbeihilfe zu geben. Damit steht auch nicht in Widerspruch, daß die Höhe der Erziehungsbeihilfe von Jahr zu Jahr steigt. Diese Steigerung ist aus dem Grunde berechtigt, weil mit zunehmendem Alter auch die Ansprüche des Lehrlings wachsen. Der Gedanke an eine

[98]) Vgl. Kaskel-Dersch, S. 217.

[99]) Vgl. RAG in Arbeitsr. S. 18, 187 und die dort angeführten Entscheidungen; auch Kaskel-Dersch, S. 254; Potthoff, S. 117.

[100]) Rohlfing, S. 20; derf. JW 1932, 3426; Siebert, Deutsches Recht 1936, 62; Arbeitsger. Berlin in Arbeitsr. Spruchs. 1932, 174.

Be- und Entlohnung für die mit zunehmenden Lehrjahren wertvollere Arbeitsleistung des Lehrlings mag vielleicht dabei auch eine gewisse Rolle gespielt haben. Daraus kann jedoch noch nicht gefolgert werden, daß die Erziehungsbeihilfe nunmehr als Arbeitsentgelt anzusehen wäre [101]). Bemerkenswert ist übrigens, daß das RAG selbst in einer neueren Entscheidung [102]) die Möglichkeit zugegeben hat, daß unter Umständen die Lehrlingsvergütung „als reiner von der Leistung der Arbeit des Lehrlings unabhängiger Unterhaltszuschuß" anzusehen ist. Die Vergütung, die der Lehrling erhält, ist mithin ihrer Natur nach nicht Ausgleich für die Arbeitsleistung des Lehrlings, sondern sie ist eine Erziehungsbeihilfe [103]).

Trotzdem wird man es für zulässig erachten müssen, daß diese Erziehungsbeihilfe für den Lehrling in der Betriebsordnung festgesetzt wird, wenn auch § 27 Abs. 3 besagt, daß in die Betriebsordnung Bestimmungen über die Höhe des „Arbeitsentgelts" aufgenommen werden können. Man darf hier nicht am buchstäblichen Wortlaut des Paragraphen haften, sondern es sind Sinn und Zweck der Betriebsordnung zu berücksichtigen: Die Betriebsordnung will die Arbeitsbedingungen, und zwar sämtliche Arbeitsbedingungen der in einem Betriebe Beschäftigten normieren. Dazu gehört aber auch, daß der Lehrling mit Rechtsanspruch einen Zuschuß für seinen Unterhalt erhalten soll. Es können also Bestimmungen über die an den Lehrling zu zahlende Erziehungsbeihilfe in die Betriebsordnung verbindlich aufgenommen werden.

a. Nun haben aber die Innungen und Handwerkskammern vielfach auch die Höhe der Erziehungsbeihilfe festgesetzt [104]) [105]). Sind sie hierfür zuständig, dann muß diese Regelung der der Betriebsordnung nach dem oben (S. 40/41) Ausgeführten vorgehen.

Die Zuständigkeit der Innungen und Handwerkskammern ist in den §§ 81 a, 81 b und 103 e GewO geregelt. Man könnte hier versucht sein, vor allem auf den Wortlaut der §§ 81 a Ziff. 3 und 103 e Abs. 1 Z. 1 zu verweisen, wonach den Innungen und Handwerkskammern u. a. „die nähere Regelung des Lehrlingswesens"

---

[101]) So auch Rohlfing, JW 1932, 3426; Arbeitsger. Berlin in Arbeitsr. Spruchs. 1932, 174.

[102]) RAG in Arbeitsr. S. 18, 189.

[103]) So auch D. Junge Dtschl. 1935, 321, 323.

[104]) Vgl. Bericht der Handwerkskammer Halle, S. 48; Handwerks-Zeitung Magdeburg 1926, 34; Bericht der Handwerkskammer Magdeburg 1929, S. 36; 1932, S. 45.

[105]) Über den Personenkreis, der den Vorschriften der Innungen und Handwerkskammern unterliegt, vgl. oben S. 17/18.

übertragen ist. Aber diese Befugnis erstreckt sich nach überwiegender Ansicht von Lehre und Rechtsprechung[106]) gerade nicht auf die Festsetzung der gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Lehrverhältnis. Dafür spricht auch, daß die Gewerbeordnung den Fall, in dem ausnahmsweise einmal der Handwerkskammer eine unmittelbare Einwirkung auf die inhaltliche Gestaltung des Lehrverhältnisses eingeräumt ist, in § 130a Abs. 2 besonders hervorhebt.

Bindende Rechtsnormen über die Erziehungsbeihilfe können mithin die Innungen und Handwerkskammern nicht erlassen. Das hindert sie aber nicht, Richtlinien über Lehrlingsvergütungen - - wie auch über die sonstige inhaltliche Gestaltung des Lehrvertrages — herauszugeben[107]), die eine Bedeutung im Innenververhältnis zwischen der Innung oder Handwerkskammer und ihren Mitgliedern hat. Der Unternehmer, der Lehrlinge einstellt, ist der Innung oder Handwerkskammer gegenüber verpflichtet, die betreffenden Bestimmungen über die Erziehungsbeihilfe zum Inhalt des Lehrvertrages zu machen, er kann unter Umständen durch Ordnungsstrafen hierzu gezwungen werden (vgl. §§ 83 Abs. 2 Z. 12, 103n Abs. 2)[108]). Jedoch richten sich diese Verwaltungsvorschriften nicht an den Führer des Betriebes, der die Betriebsordnung, das Betriebsgesetz, das objektives Recht zwischen Führer und Gefolgschaft setzt, erläßt. Es ist hier die Doppelstellung des Unternehmers, die er durch das AOG erhalten hat, zu unterscheiden[109]): Als privater Unternehmer, als selbständiger Gewerbetreibender oder selbständiger Handwerker gehört er der Innung an und unterliegt insoweit auch ihren Richtlinien; als Führer des Betriebes ist er aber Organ eines öffentlichen Verbandes, eben der Betriebsgemeinschaft, und erläßt als Organ dieser Betriebsgemeinschaft die Betriebsordnung. Die Stellung des Lehrherrn als Betriebsführer ist unabhängig von seiner Mitgliedschaft zur Innung. Er ist mithin bei der Aufstellung der Betriebsordnung nicht an die Richtlinien der Innungen und Handwerkskammern gebunden. Die Bestimmungen der Betriebsordnung gehen, da sie objektives Recht sind, den Richtlinien über die Zahlung der Erziehungsbeihilfen vor. Die Regelung der Erziehungsbeihilfen in der Betriebsordnung ist also für den Lehrling rechtsverbindlich.

---

[106]) Vgl. Kaskel-Dersch, S. 85; Hueck-Nipperdey II S. 154; Landmann-Rohmer, S. 144; Rohrscheidt, § 81a Anm. 6, § 103e Anm. 1; Kleinschmidt, NZfArbeitsr. 1928, 743; RAG in Arbeitsr. S. 2, 151; RAG in Arb. Rechtsspr. 1, 252 RAG in JW 1928, 2926; RVA in Arbeitsr. S. 7, 22 f. a. A. lediglich Dörfler, NZfArbeitsR 1924, 355 und OLG Naumburg in JW 1925, 281.

[107]) Vgl. Rohlfing, S. 26; RAG in Arbeitsr. S. 3, 185; 4, 121.

[108]) Hueck-Nipperdey II, S. 154.

[109]) Dersch, DAR 1934, 70; Huber JW 1934, 1019. a. A.: Siebert, S. 56.

b. Gewöhnlich ist in den Betriebsordnungen eine Bestimmung enthalten, daß nur diejenige Arbeitszeit bezahlt wird, während der wirklich gearbeitet worden ist[110]). Diese Vorschrift ist für den Lehrling gegenstandslos. Das ergibt sich aus dem Wesen der Lehrlingsvergütung: Sie ist nicht Arbeitsentgelt, nicht Ausgleich für die Arbeitsleistung des Lehrlings, sondern sie ist Erziehungsbeihilfe, um den Eltern des Lehrlings das Durchhalten des Lehrvertrages zu erleichtern (s. o. S. 46). Damit also die Ausbildung des Lehrlings nicht gefährdet wird, deswegen bedarf er eines Unterhaltszuschusses, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob er produktive Arbeit geleistet hat oder nicht.

Aus diesem Grunde ist auch ein Abzug von der Erziehungsbeihilfe für die Zeit, die der Lehrling die Fortbildungsschule besucht — obwohl die Zeit, wie oben (S. 42) festgestellt wurde, nicht Arbeitszeit im Sinne der AZO ist --, unzulässig. Allerdings geht die Ansicht in Schrifttum und Rechtsprechung[111]) überwiegend dahin, daß in diesem Falle ein Abzug von der in der Betriebsordnung festgesetzten Lehrlingsvergütung gemacht werden kann. Dies wird mit dem Hinweis auf § 616 BGB begründet: Danach bleibt in Abänderung des § 323 BGB der Lohnanspruch des Beschäftigten trotz unterlassener Arbeitsleistung unter einer dreifachen Voraussetzung bestehen, nämlich wenn die Nichtleistung der Arbeit zwar ihren Grund in der Person des Beschäftigten hat, wenn sie von diesem aber nicht verschuldet ist, und wenn endlich die Behinderung nur verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit andauert. Da jedoch der Besuch der Fortbildungsschule eine regelmäßige und deshalb nicht verhältnismäßig unerhebliche Dienstbehinderung darstellt, sei die Bestimmung des § 616 BGB nicht anwendbar, infolgedessen sei die Zeit des Schulbesuchs nicht zu bezahlen. Dieser Meinung kann nicht beigetreten werden, weil sie nicht berücksichtigt, daß die Lehrlingsvergütung kein Arbeitsentgelt darstellt, sondern eben eine Erziehungsbeihilfe[112]). Für dieses Ergebnis spricht aber noch ein anderer Grund: der Lehrherr, der als Betriebsführer die Betriebsordnung aufstellt, ist sich dessen bewußt, daß der Lehrling zum regelmäßigen und pünktlichen Besuch der Fortbildungsschule verpflichtet ist und er, der Lehrherr, ihm die zum Besuch der Schule erforderliche Freizeit zu gewähren hat; er

[110]) Vgl. die Betriebsordnung der Fried. Krupp Grusonwerk AG (§ 9), Maschinenfabrik Buckau R. Wolf AG (§ 10), Schäffer & Budenberg GmbH (§ 8), der Fa. Polte (§ 12).

[111]) Hueck-Nipperdey, S. 221 Anm. 17; RAG in Arbeitsr., S. 10, 470; 12, 11; 14, 263.

[112]) So auch teilweise Küper, DAR 1934, 298 und RAG in Arbeitsr. S. 19, 99.

hat es also in der Hand, die Erziehungsbeihilfe dementsprechend niedriger festzusetzen und wird dies meist auch getan haben. Es lassen sich aus dem Gesetz keine Anhaltspunkte herleiten, die eine Kürzung der Erziehungsbeihilfe für die durch den Schulbesuch versäumte Arbeitszeit rechtfertigen. In einer neueren Entscheidung[113]) ist auch das RAG von seinem früheren Standpunkt abgegangen und hat den Abzug für infolge Schulbesuchs ausgefallene Arbeitsstunden für unzulässig erklärt. Man kann jedoch nicht mit dem RAG die Entscheidung davon abhängig machen, ob als Lehrlingsvergütung ein bestimmtes Monatsgehalt festgesetzt ist oder ob die Vergütung in Prozenten des Gehilfenlohnes berechnet wird; denn das würde bedeuten, daß das Ergebnis im einzelnen Falle dem Zufall überlassen wird.

Der Lehrling braucht sich mithin keinen Abzug für die durch den Besuch der Fortbildungsschule versäumte Arbeitszeit gefallen zu lassen[114]); er kann von seinem Lehrherrn die Zahlung der in der Betriebsordnung festgesetzten Erziehungsbeihilfe verlangen.

2. Der Mangel einer Sonderregelung in der Betriebsordnung.

Ist in der Betriebsordnung keine besondere Regelung über die an den Lehrling zu zahlende Vergütung getroffen, dann liegt es auf der Hand, daß die Bestimmungen über den Arbeitslohn nicht auf ihn angewandt werden können. Der Lehrling hat keinen Anspruch auf den für sonstige Gefolgschaftsangehörige seiner Altersstufe etwa vorgesehenen Lohn. Auch das folgt aus der besonderen Natur der Lehrlings„vergütung". Das Schweigen der Betriebsordnung bedeutet nichts anderes, als daß die Festsetzung der Vergütung der Vereinbarung im Lehrvertrag überlassen bleiben soll.

3. Zeit und Art der Gewährung der Vergütung.

In der Betriebsordnung müssen Vorschriften über Zeit und Art der Gewährung des Arbeitsentgelts enthalten sein; sie gehören zum notwendigen (obligatorischen) Inhalt der Betriebsordnung. Der Gefolgsmann soll wissen, an welchem Tage er seinen Lohn erhält und für welchen Zeitabschnitt (Lohnzahlungsperiode) jeweils das Entgelt gezahlt wird[115]). Diese Bestimmung der Betriebsordnung gilt auch

---

[113]) RAG in Arbeitsr. S. 19, 105.

[114]) In verschiedenen Betriebsordnungen ist sogar eine ausdrückliche Bestimmung enthalten, daß die durch den Berufsschulbesuch versäumte Arbeitszeit bezahlt wird. S. die in Anm. 110 genannten Betriebsordnungen.

[115]) Dersch, § 27 Anm. 3.

für den Lehrling, obwohl seine Vergütung nicht Arbeitsentgelt, sondern Erziehungsbeihilfe ist; denn für die Erziehungsbeihilfe sind dieselben Gesichtspunkte maßgebend: der Lehrling soll wissen, wann und für welche Zeit er seinen Unterhaltszuschuß erhält, damit er sich dementsprechend einrichten kann.

Es kann auch keinem Zweifel unterliegen, daß die Bestimmungen der Betriebsordnung über die Verwendung der durch rechtswidrige Auflösung des Lehrvertrages verwirkten Entgeltbeträge[116]) (§ 27 Abs. 1 Z. 6 AOG) für den Lehrling Gültigkeit haben. Die Vereinbarung der Verwirkung von Erziehungsbeihilfen ist nicht etwa deswegen unwirksam, weil durch die Verwirkung der Lehrling seinen Unterhaltszuschuß verliert. Denn da die Verwirkung nur für den Fall der rechtswidrigen Auflösung des Lehrverhältnisses eintritt, liegt es völlig in seiner Hand, ob die Erziehungsbeihilfe verfällt. Mithin ist die Bestimmung der Betriebsordnung, die die Verwendung der verwirkten Lohnbeträge regelt, auch für den Lehrling verbindlich, denn der Lehrling soll ebenfalls wissen, was mit den verfallenen rückständigen Beträgen geschieht.

VI. Lehrverhältnis und Buße.

Ein großer Teil der Betriebsordnungen enthält ferner Bestimmungen über die Verhängung von Bußen[117]). Auch hier wird man die Frage aufwerfen müssen, ob die Festsetzung von Bußen, die nach § 27 Abs. 1 Z. 4 AOG zum bedingt obligatorischen Inhalt der Betriebsordnung gehört, auch für den Lehrling verbindlich ist. Die Entscheidung hängt davon ab, ob die Buße mit dem Wesen des Lehrverhältnisses vereinbar ist.

Die Buße ist nach richtiger Ansicht[118]) eine öffentlichrechtliche Ordnungsstrafe, eine Satzungsstrafe[119]). Ihr Ziel ist in erster Linie die Bestrafung des Gefolgsmannes für Verstöße gegen die Ordnung des Betriebes. Daneben hat die Buße allerdings auch eine, zwar untergeordnete, erzieherische Bedeutung, denn die Verhängung der

---

[116]) Auf die Streitfrage, ob die Vereinbarung einer Lohnverwirkung im Einzelarbeitsvertrage unwirksam ist, wenn eine Bestimmung über die verwirkten Beträge in der Betriebsordnung fehlt, kann hier nicht eingegangen werden. Vgl. hierzu Mansfeld-Pohl, § 27 Anm. 4 b.

[117]) So die Betriebsordnung der Fried. Krupp Grusonwerk AG (§ 23), der Schäffer & Budenberg GmbH (§ 16), der Fa. Polte (§ 28), der Fa. Paul Gorgaß (IX. Abschnitt).

[118]) Dersch, § 28 Anm. 2 a; Hueck-Nipperdey-Dietz, § 28 Anm. 3; Nikisch S. 44; Potthoff, S. 134; Denecke, Arbeitsr. u. Volkst. 1934, 266.

[119]) Nicht eine Vertragsstrafe im Sinne der §§ 339 ff BGB wie nach früherem Recht; vgl. Kaskel-Dersch, S. 206; Hueck-Nipperdey, S. 191; a. A. Mansfeld-Pohl, § 28 Anm. 2; Mansfeld, DAR 1934, 273.

[120]) Hueck-Nipperdey, S. 191; Hueck-Nipperdey-Dietz, § 28 Anm. 1.

Bußstrafe im Einzelfall sagt dem Gefolgsmann, daß sein Verhalten ordnungswidrig und deshalb unerlaubt war. Die Buße dient also insoweit der Besserung des Gefolgsmannes zur Vermeidung weiterer Dienstwidrigkeiten[120]). Mithin ist sie, obwohl in erster Linie Strafe, doch auch ein Mittel zur Erziehung eines Menschen zu einem brauchbaren Glied der Betriebs- und damit auch der Volksgemeinschaft. Infolgedessen ist nicht einzusehen, weshalb die Verhängung einer Buße bei einem Lehrling nicht möglich und sinnvoll sein sollte. Sie stimmt insoweit mit dem Wesen des Lehrverhältnisses überein. Für dieses Ergebnis spricht ferner die Bestimmung des § 127a GewO, in der zum Ausdruck kommt, daß der Lehrling schon von Natur aus in weiterem Umfange einer Strafgewalt unterworfen ist, als dies bei einem Arbeiter oder Angestellten der Fall ist.

Als Bußarten kann die Betriebsordnung Warnung, Verweis, Ausschluß von Betriebswohlfahrtseinrichtungen und als schwerste Strafe die Buße in Geld festsetzen[121]). Auf die drei erstgenannten Strafen kann ohne Bedenken bei einem Lehrling erkannt werden; denn auch sonst erhält der Lehrling Warnungen und Verweise. Zweifelhaft könnte es dagegen sein, ob bei einem Lehrling die Verhängung einer Geldstrafe ebenfalls möglich ist. Für diese Frage, die schon bei der Erörterung der Rechtsstellung des Lehrlings im ehrengerichtlichen Verfahren von Bedeutung war, kann auf die Untersuchungen im 3. Kapitel unter II, 3b (S. 21) verwiesen werden. Danach wird man auch die Geldbuße für zulässig erachten müssen.

Die Einziehung der Geldbuße, die grundsätzlich durch Abzug vom Arbeitslohn erfolgt, stellt sich als eine Aufrechnung dar[122]). Man hat daraus den Schluß gezogen, daß bei der Einziehung der Buße gemäß § 394 BGB die Pfändungsgrenzen des § 850b ZPO zu berücksichtigen sind[123])[124]). Hält man, wie mir zutreffend erscheint,

---

[121]) Mansfeld-Pohl, § 27 Anm. 4b; — vgl. auch die Betriebsordnung der Fried. Krupp Grusonwerk AG (§ 23), der Schäffer & Budenberg GmbH (§ 16), der Fa. Polte (§ 28), der Fa. Paul Gorgaß (IX. Abschnitt).

[122]) Obwohl die Geldstrafe nicht in die Tasche des Unternehmers fließt, sondern zum Besten der NS-Volkswohlfahrt verwendet werden muß (§ 28 Abs. 1 AOG, § 20 2. DVO in der Fassung der VO über die Verwendung von Geldbußen vom 14. November 1934 — RGBl I S. 1164 —), ist doch der Unternehmer als Träger der Strafbefugnis Gläubiger der Forderung (a. A. Eten, DJ3 1935, 1099).

[123]) Vgl. Dersch, § 28 Anm. 2f; Mansfeld-Pohl, § 28 Anm. 9; Hueck-Nipperdey-Dietz, § 28 Anm. 29. — a. A. allerdings Denecke, Arbeitsr. u. Volkst. 1934, 269, und Grub. Arbeitsr. Kartei Karte „Buße", die die Vorschrift des § 28 Abs. 1 AOG über Beschränkung der Geldbußen der Höhe nach als Sonderregelung gegenüber den Lohnpfändungsschutzbestimmungen ansehen.

[124]) Bei vorsätzlichem Verstoß gegen den Bußtatbestand wird dagegen dem Beschäftigten allgemein die Berufung auf § 394 BGB versagt, vgl. das in Anm. 123 genannte Schrifttum.

die Lohnschutzvorschriften im allgemeinen für anwendbar, dann bleibt im vorliegenden Zusammenhang noch die Frage zu erörtern, ob dies auch für den Abzug von der Lehrlingsvergütung gilt.

Nach dem Wortlaut des § 850 b ZPO erstreckt sich der Pfändungsschutz auf „Arbeits- und Dienstlohn sowie sonstige wiederkehrend zahlbare Vergütungen für geleistete Arbeiten". Nun ist schon mehrfach im Verlauf der Darstellung darauf hingewiesen worden, daß die Vergütung für den Lehrling kein Lohn für geleistete Dienste darstellt. In Anlehnung an den Wortlaut des § 850 b ZPO könnte man daher wohl zu der Ansicht neigen, daß die Buße von der Lehrlingsvergütung unbeschränkt abgezogen werden kann. Das würde aber dem Sinn und Zweck dieser Bestimmung widersprechen [125]). Denn jene Lohnschutzbestimmungen verfolgen das Ziel, dem arbeitenden Volksgenossen das Einkommen zu sichern, das mit seiner Arbeit im Zusammenhang steht und dessen er bedarf, um seine Existenz und seine Arbeitsfähigkeit dauernd zu erhalten [126]). Das Existenzminimum darf also dem Beschäftigten, mithin auch dem Lehrling, nicht genommen werden.

Mit Rücksicht auf die Grenzen, die durch den Lohnpfändungsschutz bestimmt werden, dürfte die Verhängung einer Geldbuße beim Lehrling praktisch nur von geringer Bedeutung sein, da die Erziehungsbeihilfe in den meisten Fällen über den unpfändbaren Betrag nicht hinausgeht. Der Lehrherr wird daher, bevor er eine Geldbuße verhängt, zu überlegen haben, ob bei einem Lehrling eine andere Strafart geeigneter ist, um das Ziel der Buße: die Aufrechterhaltung von Ordnung und Sicherheit im Betriebe zu erreichen. Denn es wäre gefährlich, eine Strafe auszusprechen, die doch nur eine leere Drohung bleibt. Dies sind jedoch Zweckmäßigkeitserwägungen; die Zulässigkeit der Verhängung einer Geldbuße im Einzelfall wird dadurch nicht berührt.

VII. Die Kündigungsbestimmungen in der Betriebsordnung.

1. Regelung der ordentlichen Kündigungsfristen.

Schließlich muß noch auf die Bedeutung der Kündigungsbestimmungen für das Lehrverhältnis eingegangen werden. Die Betriebsordnungen enthalten vielfach Vorschriften etwa folgenden In-

[125]) So auch Peters, Deutsche Justiz 1934, 1350; der gegenteiligen Meinung von Hueck-Nipperdey, S. 404, daß die Vergütung des Lehrlings nicht den Lohnpfändungsbeschränkungen unterliegt, kann nicht beigetreten werden, da sie zu sozialpolitisch unerträglichen Ergebnissen führt.

[126]) Vgl. Förster-Kann, S. 721.

halts[127]): „Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Arbeiter mit einer einjährigen Betriebszugehörigkeit erfolgt mit einer vierzehntägigen Kündigungsfrist." Diese Kündigungsfristen staffeln sich je nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit nach oben und nach unten bis zur eintägigen Kündigungsfrist[128]). Für die Angestellten des Betriebes gelten entsprechende Vorschriften. Die Aufnahme derartiger Bestimmungen in die Betriebsordnung ist gemäß § 27 Abs. 3 AOG zugelassen, sie gehören zum sog. fakultativen Inhalt. Hier kann es nicht zweifelhaft sein, daß ein solcher Inhalt der Betriebsordnung für den Lehrling nicht verbindlich ist. Denn die Auflösung eines Lehrverhältnisses durch ordentliche Kündigung ist grundsätzlich nicht möglich. Das ergab sich, wie schon oben (S. 23/24) festgestellt wurde, mittelbar aus dem Gesetz, vor allem aber aus dem Wesen des Vertragsverhältnisses als eines Lehrverhältnisses, das eine möglichst vollständige und abgeschlossene berufliche Ausbildung dem Lehrling vermitteln soll. Bestimmungen in der Betriebsordnung, die die ordentliche Kündigung zum Gegenstand haben, sind mithin auf das Lehrverhältnis ohne Einfluß[129]). Weder der Lehrling noch der Lehrherr können unter Berufung auf die Betriebsordnung mit der in dieser vorgesehenen Frist den Lehrvertrag kündigen.

2. Erweiterung der außerordentlichen Kündigungsgründe.

In vielen Betriebsordnungen findet sich über die außerordentliche Kündigung eine Bestimmung etwa folgenden Inhalts[130]): „Zur fristlosen Entlassung von Betriebsangehörigen ist der Führer des Betriebes, außer bei Vorliegen der gesetzlichen Gründe, in folgenden Fällen befugt:

a. bei leichtsinniger Gefährdung der Gesundheit und des Lebens von Mitarbeitern durch den Betreffenden,
b. bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit,
c. bei Nichtbeachtung der Unfallverhütungsvorschriften usw."

---

[127]) Vgl. die Betriebsordnung der Fried. Krupp Grusonwerk AG (§ 24), der Maschinenfabrik Buckau R. Wolf AG (§ 20), der Schäffer & Budenberg GmbH (§ 2), der Fa. Heinrich Mittag (Punkt 2), der Fa. Polte (§ 29).

[128]) Im Baugewerbe sogar tägliche Kündigung ohne Kündigungsfrist, vgl. die Betriebsordnung der Fa. Paul Gorgaß (X. Abschnitt 2).

[129]) Vgl. die Entscheidungen LAG Osnabrück in Arbeitsr. S. 5, 54 und RAG in Arbeitsr. S. 6, 512, die zwar zum Tarifvertragsrecht ergangen sind, aber auch heute für die Betriebsordnung in demselben Umfange Gültigkeit haben.

[130]) Vgl. die Betriebsordnung der Fa. Polte (§ 30), Schäffer & Budenberg GmbH (§ 3), Maschinenfabrik Buckau R. Wolf AG (§ 21), Fried. Krupp Grusonwerk AG (§ 25).

Eine solche Bestimmung ist ohne weiteres möglich, wenn darin lediglich eine Konkretisierung des wichtigen Grundes gegeben werden soll. Soweit aber darüber hinaus weitere Gründe für eine fristlose Entlassung darin enthalten sind, knüpft diese Regelung an § 27 Abs. 1 Z. 5 AOG an. Danach ist es zulässig und zur Wirksamkeit erforderlich, daß die Betriebsordnung über die Entlassungsgründe Auskunft gibt, „soweit es nicht bei den gesetzlichen Gründen bewenden soll." Diese Möglichkeit der Erweiterung der gesetzlichen Entlassungsgründe spielt praktisch dort eine große Rolle, wo einzelne Entlassungsgründe im Gesetz erschöpfend aufgezählt sind und keine Generalklausel (wichtiger Grund) gilt, wie das für die gewerblichen Arbeiter zutrifft (vgl. §§ 123, 124 GewO).

Für uns erhebt sich nun die Frage, ob auch der Lehrling von diesen Klauseln der Betriebsordnung betroffen wird oder nicht. Es fragt sich dabei in erster Linie, ob § 27 Abs. 1 Z. 5 AOG auch auf das Lehrlingsverhältnis Anwendung finden kann oder ob hier eine Erweiterung der Kündigungsgründe von vornherein ausgeschlossen ist. Das letztere wird man annehmen müssen. Dafür sprechen dieselben Gründe, die schon oben (S. 23 ff) für die Ablehnung der ordentlichen fristgemäßen Kündigung angeführt wurden. Jede Erweiterung der gesetzlich vorgesehenen außerordentlichen Kündigungsgründe müßte dazu führen, daß der Zweck des Lehrvertrages in Frage gestellt würde. Der Lehrzweck ist aber das, was dem Lehrvertrag sein entscheidendes Gepräge gibt. Jene Klauseln können deshalb auf das Lehrverhältnis nur insoweit Anwendung finden, als sie wirklich bloß eine Konkretisierung des gesetzlich vorgesehenen Anlasses zur Kündigung enthalten[131]). Das wird vielfach der Fall sein, wenn das Gesetz sich der Generalklausel vom wichtigen Grund bedient (vgl. z. B. § 626 BGB). Allerdings ist die Bedeutung der Aufnahme eines besonderen Kündigungsgrundes in die Betriebsordnung dann auch nicht zu überschätzen, denn die Wirksamkeit der Bestimmung müßte immer davon abhängen, daß dieser besondere Fall auch wirklich nachher als wichtiger Grund anerkannt wird. Die Aufnahme in die Betriebsordnung enthebt das Gericht nicht der Nachprüfungspflicht in dieser Hinsicht.

Die Sachlage ist im Grunde genommen genau die Gleiche, wenn das Gesetz auf den wichtigen Grund abstellt, außerdem aber beispielhaft besondere Fälle aufzählt, wie dies bei dem Handlungslehrling geschehen ist (vgl. §§ 71, 72, 77 Abs. 3 S. 2 HGB).

Eine besondere Lage ergibt sich aber in den Fällen, wo das Gesetz erschöpfend einzelne Kündigungsgründe aufführt (vgl. §§ 127 b Abs. 2

[131]) Vgl. Lotmar, S. 618; Molitor, S. 203.

und 3, 123, 124 GewO). Hier ist die Hinzufügung eines anderen Grundes in die Betriebsordnung dann ebenfalls unzulässig. Allerdings wird auch die Ansicht vertreten, daß es möglich sei, über die in §§ 123, 124 GewO aufgezählten Gründe hinaus andere (wichtige) Gründe vertraglich zu vereinbaren[132]). Die Aufzählung in §§ 123, 124 GewO wird danach nicht als erschöpfende, sondern — wie in den Fällen der §§ 71 und 72 HGB — ebenfalls nur als beispielhafte angesehen. Von diesem Standpunkt aus müßte es natürlich auch zulässig sein, andere Anwendungsfälle des wichtigen Grundes für den gewerblichen Lehrling in der Betriebsordnung vorzusehen. In jedem Falle aber muß festgestellt werden, daß es nicht möglich ist, für die Auflösung des Lehrverhältnisses andere Tatbestände aufzustellen als solche, in denen wirklich ein wichtiger Grund vorliegt.

VIII. Allgemeine Vorschriften der Betriebsordnung.

Die Betriebsordnungen enthalten gemäß § 27 Abs. 3 AOG vielfach Vorschriften über die Ordnung des Betriebes, über das Verhalten der Beschäftigten im Betriebe, über die Verhütung von Unfällen, über die Benutzung der Betriebswohlfahrtseinrichtungen und dergleichen allgemeine Vorschriften[133]). Diese Vorschriften wollen die Sicherheit, Sauberkeit und Ordnung, die die Grundlagen eines jeden Betriebes sind, gewährleisten. Darüber hinaus dienen sie aber auch dem Schutz der Gesundheit des einzelnen Gefolgsmannes (Unfallverhütungsvorschriften!). Hier bestehen keine Zweifel, daß diese Vorschriften auch für den Lehrling rechtsverbindlich sind.

---

[132]) Lotmar, S. 619/620; Hueck-Nipperdey, S. 330/1; 407; Kaskel-Dersch, S. 240; Rohrscheidt, § 127 b Anm. 4; Frenkel, S. 37; unklar LG Essen in JW 1927, 296; vgl. auch Molitor, S. 203.

[133]) So die Betriebsordnung der Fa. Polte (§§ 8 und 23 ff), Fried. Krupp Grusonwerk AG (§ 19), Maschinenfabrik Buckau R. Wolf AG (§ 18), Schäffer & Budenberg GmbH (§ 20), Magdeburger Feuerversicherungs-Gesellschaft (Punkt 7).

7. Kapitel.

Schluß.

Das Ergebnis der Erörterungen läßt sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

1. Der Lehrling ist Gefolgsmann, denn er leistet innerhalb einer Betriebsgemeinschaft unter Leitung eines Betriebsführers Arbeit, die der Förderung der Betriebszwecke dient. Er hat Anteil an den Rechten eines Gefolgschaftsangehörigen (Stellungnahme zur Liste der Vertrauensmänner, § 9 AOG usw.), soweit er nach seinem Alter dazu in der Lage ist; er unterliegt aber auch den Pflichten eines Gefolgschaftsmitgliedes (Treupflicht des § 2 Abs. 2 AOG).

2. Der Lehrling ist dem Pflichtenkreis der sozialen Ehrenordnung, der in den §§ 35 und 36 AOG näher umschrieben ist, unterworfen. Auch bei einem Lehrling ist die Verhängung der Ehren-Strafarten des § 38 (Warnung, Verweis, Geldstrafe, Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz) zulässig.

3. Der Lehrling kann zum Vertrauensmann berufen werden, wenn er den in § 8 AOG aufgestellten Anforderungen entspricht. In besonderen Ausnahmefällen ist sogar ein Abgehen von der Voraussetzung des Alters von fünfundzwanzig Jahren zulässig. Daß die Berufung der Stellvertreter der Vertrauensmänner nach den gleichen Gesichtspunkten zu erfolgen hat wie die Ernennung der Vertrauensmänner selbst, bedarf keiner weiteren Erörterung (vgl. §§ 7 Abs. 3 und 9 AOG).

4. Der Lehrling ist den Aufgaben, die an einen Betriebsführer gestellt werden, nicht gewachsen. Er kann daher weder zum Ersatzführer nach § 3 Abs. 3 AOG noch zum verdrängenden Stellvertreter noch zum Verhinderungs-Stellvertreter bestellt werden. Dagegen ist es durchaus möglich, einen Lehrling als Unterführer mit der Wahrnehmung von Angelegenheiten geringerer Bedeutung zu beauftragen.

5. Die Betriebsordnung kann Bestimmungen auch für die Lehrverhältnisse enthalten. Indessen läßt sich die Frage, ob die einzelnen Vorschriften einer Betriebsordnung auf den Lehrling Anwendung finden, nicht mit einem einfachen „ja" oder „nein" beantwor-

ten. Es ist vielmehr in jedem Falle zu prüfen, welche Bestimmungen der Betriebsordnung auch für den Lehrling Gültigkeit haben. Bestimmungen über Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit (die Zeit des Fortbildungsschulbesuchs ist nicht Arbeitszeit, jedoch kann ein Nachholen der versäumten Stunden nicht verlangt werden) und der Pausen (§ 27 Abs. 1 Z. 1), über Zeit und Art der Gewährung des Arbeitsentgelts (§ 27 Abs. 1 Z. 2), über Art, Höhe und Einziehung von Bußen (§ 27 Abs. 1 Z. 6) gelten grundsätzlich auch für den Lehrling. Dagegen sind Vorschriften der Betriebsordnung über die Gründe, aus denen die Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgen darf (§ 27 Abs. 1 Z. 5), nur insoweit auf das Lehrverhältnis anwendbar, als sie eine Konkretisierung der im Gesetz aufgezählten Kündigungsgründe darstellen. Bestimmungen in der Betriebsordnung, die die ordentliche Kündigung zum Gegenstand haben (§ 27 Abs. 3), sind jedoch niemals für den Lehrling rechtsverbindlich. Für Urlaub und Vergütung des Lehrlings (§ 27 Abs. 3) ist zu unterscheiden, ob in der Betriebsordnung eine Sonderregelung für die Lehrlingsverhältnisse enthalten ist oder nicht: Im ersten Falle sind die Richtlinien der Innungen und Handwerkskammern nicht maßgebend, eine Kürzung der Erziehungsbeihilfe für die durch den Berufsschulbesuch versäumte Arbeitszeit ist nicht möglich, die Bestimmungen der Betriebsordnung sind auf den Lehrvertrag anwendbar; im zweiten Falle aber haben die Vorschriften der Betriebsordnung für den Lehrling keine Geltung, die Rechtsbeziehungen zwischen Lehrherr und Lehrling bestimmen sich hier nach den Abmachungen im Lehrvertrage, die sich ihrerseits dann nach den Richtlinien der Innungen oder Handwerkskammern richten.

Schrifttum

Bodmann, Der stellvertretende Führer des Betriebes, in: Arbeitsr. u. Volkst. 1934, 220.

Crone, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit nebst Parallelvorschriften und das bisherige Recht, 1934 (zitiert: Crone).

Dehms, Die Arbeitszeit nach deutschem Recht, 1927 (zitiert: Dehms).

Denecke, Die soziale Ehrengerichtsbarkeit, in: JW 1934, 1009.

— Die Bußen nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, in: Arbeitsr. u. Volkst. 1934, 263.

— Betrieb und Unternehmen im neuen Arbeitsrecht, in: DAR 1936, 14.

Dersch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Kommentar, 1934 (zitiert: Dersch).

— Die Rechtsnatur der Tarifordnung und der Betriebsordnung und ihre praktischen Auswirkungen, in: DAR 1934, 65.

Dersch-Mansfeld, Arbeitsrecht (Die Verwaltungsakademie Band II Gruppe 2 Beitrag 37) (zitiert: Dersch-Mansfeld).

Dietz, Die Stellung des Führers des Betriebes und des Vertrauensrates, in: DAR 1934, 101.

Doerner, Die neue Ehrengerichtsbarkeit der Wirtschaft und des Handwerks, 1934 (zitiert: Doerner).

— Das Verfahren der sozialen Ehrengerichtsbarkeit, in: JW 1934, 1214.

— Die Verletzungen der sozialen Ehre, in: DAR 1934, 241.

Dörfler, Der Handwerkslehrling im Arbeitsrecht, in: ZfArbR 1924, 354.

Düringer-Hachenburg, Das Handelsgesetzbuch, 3. Aufl. 1930.

Enneccerus-Lehmann, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts: Recht der Schuldverhältnisse, 12. Aufl. 1932.

Erdmann-Meißinger, Die Arbeitszeitordnung, 5. Aufl. 1934 (zitiert: Erdmann-Meißinger).

Eten, Steht der Einziehung der Geldbuße des § 28 AOG durch Abzug vom Arbeitslohn das Aufrechnungsverbot des § 394 BGB entgegen? in: DJZ 1935, 1099.

Förster-Kann, Die Zivilprozeßordnung für das Deutsche Reich, 3. Aufl. 1926.

Frank, Das Strafgesetzbuch für das Deutsche Reich, 18. Aufl. 1931.

Franke, Der Vertrauensrat im Betrieb, 2. Aufl. 1934.

— Die Betriebsordnung. Richtlinien und Einzelarbeitsverträge. 2. Aufl. 1934.

Frenkel, Die Beendigung des Lehrverhältnisses, Dissertation (Greifswald) 1935.

Gaupp-Stein-Jonas, Kommentar zur Zivilprozeßordnung, 15. Aufl. 1934.

Goerrig, Das neue deutsche Arbeitsrecht, in: JW 1934, 321.

Goldmann, Die Beendigung des Lehrvertrages und ihre Rechtsfolgen, in: Deutsche Justiz 1936, 29.

Gordan, Das Recht des kaufmännischen Lehrvertrages, in: Jahrb. Berl. Kaufm. Ger. 1912, 9 ff (zitiert: Gordan).

Grub, Karte „Buße", in Arbeitsr. Kartei.

Hartmann, Neues Handwerksrecht, 1934 (zitiert: Hartmann).

Heine, Ist die Vereinbarung einer ordentlichen fristgemäßen Kündigung im Lehrvertrage zulässig? in: DAR 1935, 53.

Hellwig, Arbeitszeit, Pausen, Arbeitsbereitschaft, in: DAR 1934, 154.

Herschel, Betriebsordnung, Treuhänder der Arbeit und Tarifordnung, in: Arbeitsr. u. Volkst. 1934, 58.

Huber, Betriebsordnung und Tarifordnung, in: JW 1934, 1017.
Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3.—5. Aufl. 1931 (zitiert: Hueck-Nipperdey).
Hueck-Nipperdey-Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Kommentar, 1934 (zitiert: Hueck-Nipperdey-Dietz).
Joerges, Führer und Gefolgschaft im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, in: Arbeitsr. u. Volksr. 1934, 41.
— Das soziale Ehrenrecht in seinen Beziehungen zum Strafrecht, zum Schuldrecht und zur Ehrenordnung des Handwerks, in: Arbeitsr. u. Volksr. 1935, 134.
Kallee, Arbeitsrecht-Kartei, Loseblatt-Lexikon des Arbeits- und des Sozialrechts (zitiert: Arbeitsr. Kartei).
Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 1932 (zitiert: Kaskel-Dersch).
Kleinschmidt, Tarifliche Regelung des Lehrvertrages. Berufung auf den Tarifvertrag, Anordnungen der Innungen und Handwerkskammern, in: ZfArbR 1928, 737.
Kraegeloh, Die Strafbarkeit sozialer Ehrverletzungen, in: Arbeitsr. u. Volksr. 1934, 274.
Krause, Der Aufgabenkreis des Treuhänders der Arbeit in der sozialen Ehrengerichtsbarkeit, in: DAR 1934, 210.
— Zur Zuständigkeitsbegrenzung zwischen den sozialen Ehrengerichten und den Ehrengerichten des Handwerks, in: DAR 1935, 145.
Küper, Gilt die Fortbildungsschulzeit als Arbeitszeit? in: DAR 1934, 298.
— Ist die Vereinbarung einer ordentlichen fristgemäßen Kündigung im Lehrvertrage zulässig? in: DAR 1934, 356.
Landmann-Rohmer, Kommentar zur Gewerbeordnung für das deutsche Reich, 8. Aufl. 1932, 2. Bd.
Lehmann-Ring, Das Handelsgesetzbuch, Kommentar, 2. Aufl. 1914 (zitiert: Lehmann-Ring).
Lotmar, Der Arbeitsvertrag, 1902, 1. Bd. (zitiert: Lotmar).
Makower, Handelsgesetzbuch mit Kommentar, 13. Aufl. 1906 (zitiert: Makower).
Mansfeld, Vom Arbeitsvertrag. Eine arbeitsrechtliche Selbstbesinnung, in: DAR 1936, 118.
Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit, Kommentar, 2. Aufl. 1934 (zitiert: Mansfeld-Pohl).
Molitor, Arbeitnehmer und Betrieb.
— Die Kündigung, 1935 (zitiert: Molitor).
Münz, Erfolge der nationalsozialistischen Sozialpolitik, in: VB Sondernummer vom 30. 1. 1936, S. 29.
Nikisch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, 1934 (zitiert: Nikisch).
— Arbeitsrecht (1. Halbband), 1936.
— Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit und das Arbeitsrecht, in: JW 1935, 1288.
Nipperdey, Das System des neuen Arbeitsrechts, in: Zeitschr. d. Akademie 1935, 911.
Oertmann, Deutsches Arbeitsvertragsrecht, 1923 (zitiert: Oertmann).
v. Olshausen, Kommentar zum Strafgesetzbuch für das Deutsche Reich, 11. Aufl. 1927.
Peters, Lehrausbildung und Lehrlingsvergütung, in: Deutsche Justiz 1934, 1349.
Potthoff, Unternehmer und Betriebsführer, in: Wirtschafts- und Sozialr. 1934, 21.
— Das Deutsche Arbeitsrecht, 1935 (zitiert: Potthoff).
Reichsarbeitsminister, Amtliche Verlautbarung des —, in: DAR 1934, 116.
— Amtliche Verlautbarung des — zur 2. DVO, abgedruckt bei Hueck-Nipperdey-Dietz, S. 562.
Rhode, Der „andere" Führer des Betriebes (§ 3 Abs. 3 AOG), in: DAR 1935, 154.
— Und doch Arbeitsvertrag?! in: Zeitschr. d. Akademie 1936, 371.
Rohlfing, Das Recht des Lehrlings, 1933 (zitiert: Rohlfing).

Rohlfing, Die Gestaltung der Lehrverträge durch die von den Handwerkskammern und Innungen über Erziehungsbeihilfen erlassenen Richtlinien, in: JW 1932, 3425.
Rohmer, Arbeitszeitordnung, 4. Aufl. 1935 (zitiert: Rohmer).
v. Rohrscheidt, Das Handwerksrecht, 1930 (zitiert: Rohrscheidt).
Rößler, Der Führer des Betriebes, 1935 (zitiert: Rößler).
Seldte, Reichsarbeitsminister, Unterredung über: Wichtige Fragen des deutschen Arbeitslebens, in: „Der Ruhr-Arbeiter" (Amtliches Organ der NSBO und der DAF) Jahrgang 4 Nr. 32 (2. August-Ausgabe).
Sell, Der Vertrauensrat, 1934 (zitiert: Sell).
Siebert, Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, 1935 (zitiert: Siebert).
— Jugendarbeitsrecht, in: Deutsches Recht 1936, 58.
Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl. 1927 (zitiert: Sinzheimer).
Staub, Kommentar zum Handelsgesetzbuch, 14. Aufl. 1932.
Staudinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 9. Aufl. 1928.
Stoye, Wer gehört zur Gefolgschaft im Sinne des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit?, Dissertation, Halle 1937.
Titze in Ehrenbergs Handbuch des gesamten Handelsrechts, 2. Bd. 2. Abtlg. 1918 (zitiert: Titze).
Warncke, Rechtsnatur der Arbeitspause, in: Arbeitsr. 1927, 1015.
Weigelt, Das Recht der sozialen Ehre, in: Arbeitsr. u. Volkst. 1934, 217.
* * * Die sozialen Ehrengerichte und der Reichsehrengerichtshof, in: Der Deutsche Unternehmer vom 11. August 1935 (Nr. 32 Beiblatt).

Betriebsordnungen der Firmen:

Fried. Krupp Grusonwerk Aktiengesellschaft, Magdeburg-Buckau.
Heinrich Mittag, Magdeburg (Großhandlung in Garnen, Bändern, Kurzwaren etc.).
Magdeburger Feuerversicherungs-Gesellschaft in Magdeburg.
Maschinenfabrik Buckau R. Wolf Aktiengesellschaft, Magdeburg.
Paul Gorgaß, Magdeburg (Baugeschäft).
Polte, Magdeburg (Maschinen-, Armaturen- und Patronenfabrik).
Schäffer & Budenberg G.m.b.H., Magdeburg-Buckau (Maschinen-, Dampfkessel-, Armaturenfabrik).

Geschäftsbericht der Handwerkskammer zu Halle (Saale) über das Geschäftsjahr 1933.
Geschäftsbericht der Handwerkskammer zu Magdeburg über die Geschäftsjahre vom 1. April 1926 bis 31. März 1929.
— für die Geschäftsjahre vom 1. April 1930 bis 31. März 1932.
Handwerks-Zeitung Magdeburg, Amtliches Organ der Handwerkskammer Magdeburg (1926).

Verzeichnis der Abkürzungen.

AOG	= Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit.
Arbeitsger.	= Arbeitsgericht.
Arbeitsr. Pr.	= Arbeitsrechts-Praxis.
Arbeitsr. S.	= Arbeitsrechts-Sammlung (früher: Bensheimer Sammlung).
Arbeitsr. Spruchs.	= Arbeitsrechtliche Spruchsammlung des Handwerks.
Arbeitsr. u. Volkst.	= Arbeitsrecht und Volkstum.
AVG	= Angestelltenversicherungsgesetz.
AZO	= Arbeitszeitordnung.
bayr. ObLG	= bayrisches Oberstes Landesgericht.
BGB	= Bürgerliches Gesetzbuch.
BRG	= Betriebsrätegesetz.
DAR	= Deutsches Arbeitsrecht.
DHBl	= Deutsches Handwerksblatt.
D. Junge Dtschl.	= Das Junge Deutschland, Mitteilungsblatt des Jugendführers des Deutschen Reiches.
DJZ	= Deutsche Juristen Zeitung.
2. DVO	= Zweite Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit, vom 10. März 1934 (RGBl I S. 187).
3. DVO	= Dritte Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit, vom 28. März 1934 (RGBl. I S. 255).
GewArch.	= Gewerbearchiv.
GewO	= Gewerbeordnung.
1. HandwerksVO	= Erste Verordnung über den vorläufigen Aufbau des deutschen Handwerks, vom 15. Juni 1934 (RGBl I S. 493).
3. HandwerksVO	= Dritte Verordnung über den vorläufigen Aufbau des deutschen Handwerks, vom 18. Januar 1935 (RGBl I S. 15).
HGB	= Handelsgesetzbuch.
JGG	= Jugendgerichtsgesetz.
JW	= Juristische Wochenschrift.
KG	= Kammergericht.
LAG	= Landesarbeitsgericht.
LG	= Landgericht.
NS Soz.Pol.	= NS-Sozialpolitik.
NZfArbR.	= Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.
OLG	= Oberlandesgericht.
RAG	= Reichsarbeitsgericht.
RAGE	= Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts (Amtliche Sammlung).
REGHof	= Reichsehrengerichtshof.
RG	= Reichsgericht.
RGSt	= Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen.
RGZ	= Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.
Schlicht. Wes.	= Schlichtungswesen.
Soz.E.	= Soziales Ehrengericht.
Soz.Pr.	= Soziale Praxis.
StGB	= Strafgesetzbuch.
VB	= Völkischer Beobachter, Kampfblatt der nationalsozialistischen Bewegung Großdeutschlands.
Zeitschr. d. Akademie	= Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht.
ZPO	= Zivilprozeßordnung.

Lebenslauf

Geboren am 12. Juli 1914 in Duisburg a. Rh. als Sohn des Kaufmannes Wilhelm Keetman und seiner Ehefrau Elisabeth geb. von Lindern besuchte ich in Magdeburg die Oehlschlägel'sche Privatschule und anschließend das Vereinigte Dom-Klostergymnasium. Hier bestand ich Ostern 1932 die Reifeprüfung. Alsdann wandte ich mich dem Studium der Rechtswissenschaften zu, und zwar zwei Semester an der Universität in Berlin und vier Semester an der Universität in Halle. Während meines Studiums hörte ich insbesondere Vorlesungen der Herren Professoren Bilfinger, Boehmer, Bruns, Dersch, Finger, Glum, Hein, Heymann, Jahn, Jecht, Kohlrausch, Noack, Reinhardt, Ruth, Schlegelberger, Rud. Schmidt, Carl Schmitt, Schwinge, Siebert, Stutz, Titze, Hellm. Wolff.

Am 25. Juli 1935 bestand ich die erste juristische Staatsprüfung vor dem juristischen Prüfungsamt bei dem Oberlandesgericht in Naumburg a. S. Während meines Vorbereitungsdienstes war ich zunächst bei dem Amtsgericht in Burg b. M., sodann bei dem Landgericht in Magdeburg tätig. Im August 1936 wurde ich von der Regierung in Merseburg als Regierungsreferendar übernommen.

Besonders wertvolle Anregungen, gerade auch im Hinblick auf die vorliegende Arbeit, verdanke ich den arbeitsrechtlichen Vorlesungen und Übungen des Herrn Professor Dr. Reinhardt. Hierfür sowie für die liebenswürdige Unterstützung bei Anfertigung meiner Arbeit auch an dieser Stelle nochmals Herrn Professor Reinhardt meinen verbindlichsten Dank auszusprechen, ist mir ein aufrichtiges Bedürfnis.

Herzberg (Elster), den 1. April 1937.

Viktor Keetman.

Eduard Klinz Buchdruck-Werkstätten Halle (Saale), Dölauer Straße 14
Spezialdruckerei für wissenschaftliche Werke und Dissertationen